

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

PUOLUSTUSVOIMIEN KANSAINVÄLISEN KOULUTUKSEN VASTAAVUUDEN ARVIOINTI TOIMIALUEEN VAATIMUKSIIN - TAPAUSTARKASTELU FCR 1-3/2017 ROTAATIOIDEN KOULUTUKSESTA

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti
Miikkael Lehtola

SM 8
Maasotalinja

Huhtikuu 2019

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 8	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Miikkael Lehtola	
Opinnäytetyön nimi Puolustusvoimien kansainvälisen koulutuksen vastaavuuden arviointi toimialueen vaatimuksiin - tapaustarkastelu FCR 1-3/2017 rotaatioiden koulutuksesta	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Huhtikuu 2019	Tekstisivuja 65 Liitesivuja 9
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia Puolustusvoimien kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta Libanonin FCR-operaation vaatimuksiin. Sen tavoitteena oli selvittää, miten annettu koulutus vastaa toimialueen vaatimuksiin ja miten sitä voidaan kehittää. Tutkimus rajattiin koskemaan FCR-operaation suomalaista jääkärikomppaniaa ja sen koulutusta operaation kolmen ensimmäisen rotaation osalta vuodelta 2017. Tutkimus kuvailee kansainvälisen koulutuksen ja sen vastaavuuden ilmiötä kokonaisvaltaisesti eikä tutki suoranaisesti yksittäisiä koulutustapahtumia.</p> <p>Tutkimuksen oleelliset taustamateriaalit olivat joukolle asetetut suorituskykyvaatimukset, rotaatiokoulutusten koulutussuunnitelmat, rotaatiokoulutusten koulutuskertomukset, rotaatiokoulutusten tyytyväisyyskyselyt, viivästetyt palautteet sekä puolivuotisraportit. Laadullisen sisällönanalyysin keinoin taustamateriaalista muodostettiin teemat tutkimuksen aineistonkeruumenetelmää, puolistrukturoitua teemahaastattelua, varten. Tutkimuksessa rajattiin haastateltava joukko koskemaan edellä mainittujen kolmen jääkärikomppanian päällikköjä ja varapäällikköjä sekä rotaatiokoulutusten johtajaa. Rajauksen perusteena oli heidän asemansa mukanaan tuomat valmiudet tarkastella koulutusta ja sen vastaavuutta koko jääkärikomppanian kannalta kokonaisuutena. Puolistrukturoitujen teemahaastattelujen tuottama materiaali litteroitiin ja jokaisesta haastattelusta tehtiin erillinen haastatteluraportti analysointia varten. Haastattelumateriaalin analysointi toteutettiin kahdessa vaiheessa, ensimmäisessä vaiheessa analyysi tehtiin haastatteluteemojen kautta ja toisessa vaiheessa suhteessa koulutuksen vastaavuuden teoriaan.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella koulutukselle varattu aika koetaan riittäväksi tarjoamaan koulutus-tavoitteiden mukaiset perusteet toimialueelle siirtymiseksi ja toiminnan aloittamiseksi. Koulutukselle asetettu vaatimustaso ja nousujohteisuus koetaan sopivaksi koulutukseen käytettävään aikaan nähden. Erilaiset lähtötasot koetaan huomioidun siten, että niitä ei tiedostetusti huomioitu, jonka vuoksi voitiin varmistua, että kaikki käyvät läpi kaikki samat koulutukset alusta loppuun asti. Käytännön- ja teoria-koulutus koetaan hyödylliseksi, vaikka koulutusmenetelmissä koetaan paikoin tarkennettavaa. Koulutuksen vastaavuuden varmistamisen työkaluiksi koetaan kahdeksan tärkeää asiaa. Koulutuksen kehitysehdotuksiksi nimetään viisi asiakokonaisuutta sekä koulutuksen vastaavuuden varmistamiseksi seitsemän haastetta.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan katsoa, että saatu koulutus vastaa toimialueen vaatimuksia, mutta sitä voidaan vielä edelleen kehittää paremmaksi. Tutkimuksen tarkastelema ajankohta sijoittuu vuoteen 2017 ja sen vuoksi on huomioitava, että osia koulutuksesta on saattanut jo muuttua. Lisäksi tutkimuksen aineistonkeruu rajoittui ainoastaan jääkärikomppanian johtoon, joten on huomioitava, että tutkimus-tulokset ja johtopäätökset eivät välttämättä ole suoraan verrattavissa muuhun, kuin jääkärikomppaniaan kokonaisuutena.</p>	
<p>AVAINSANAT <i>Kriisinhallinta, kansainvälinen koulutus, rotaatiokoulutus, koulutuksen vastaavuus, toimintakyky</i></p>	

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	1
1.1.	Lähtökohdat	1
1.2.	Tutkimuksen taustaa	2
1.3.	Aikaisempaa tutkimusta	3
1.4.	Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset ja raja- aus	4
1.5.	Tutkimuksen rakenne	5
2.	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	5
2.1.	Mitä on koulutus?	5
2.2.	Mitä on vastaavuus?	10
2.3.	Miten koulutusta arvioidaan?	13
2.4.	Taustamateriaali	15
2.4.1.	Suorituskykyvaatimukset	15
2.4.2.	Rotaatiokoulutuksen tehtävä ja tavoitteet	16
2.4.3.	Rotaatiokoulutusten koulutussuunnitelmat ja rakenne	18
2.4.4.	Koulutuskertomukset ja koulutuksen tyytyväisyyskysely	21
2.4.5.	Viivästetyt palautteet	24
2.4.6.	Puolivuotisraportit	27
3.	METODOLOGIA	28
3.1.	Tutkimusmenetelmät	28
3.1.1.	Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät	29
3.1.2.	Tapaustutkimus ja monitapaustutkimus	31
3.1.3.	Puolistrukturoitu teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	31
3.2.	Tausta-aineisto ja sen analyysi	33
3.3.	Empiirisen tutkimusaineiston keruu ja sen analysointi	34
4.	TUTKIMUSTULOKSET	37
4.1.	Haastattelujen sisällönanalyysi teemoittain rotaatiokoulutuksen toimialueen vastaavuudesta	37
4.1.1.	Teema 1: Koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet	37
4.1.2.	Teema 2: Koulutuksen muoto ja sisältö	41
4.1.3.	Teema 3: Koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen	47
4.2.	Tulokset suhteessa vastaavuuden teoriaan	56
5.	JOHTOPÄÄTÖKSET, POHDINTA JA JATKOTUTKIMUS	61
5.1.	Johtopäätökset	61
5.2.	Tutkimuksen luotettavuus ja pohdinta	63
5.3.	Jatkotutkimus	65
6.	LÄHTEET	66
7.	LIITTEET	72

**PUOLUSTUSVOIMIEN KANSAINVÄLISEN KOULUTUKSEN
VASTAAVUUDEN ARVIOINTI TOIMIALUEEN VAATIMUKSIIN -
TAPAUSTARKASTELU FCR 1-3/2017 ROTAATIOIDEN
KOULUTUKSESTA**

1. JOHDANTO

1.1. Lähtökohdat

Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisissa selonteoissa vuosilta 2009 ja 2012 todetaan Suomen vahvistavan osallistumistaan kansainväliseen kriisinhallintaan. Selontekojen mukaan osallistuminen kansainväliseen kriisinhallintaan on Suomen turvallisuuden takaamista ja osoitus kansainväliselle yhteisölle, että Suomi kantaa vastuunsa maailman tilasta. Samassa yhteydessä osallistumisen kansainväliseen kriisinhallintaan katsotaan olevan merkittävä osa Suomen oman kansallisen puolustuksen rakentamista. Osallistumisen vahvistaminen edellyttää, että Suomella on henkilöstön ja materiaalin osalta riittävät kyvyt osallistua operaatioihin ja sen kautta lujittaa omaa mainettaan uskottavana kriisinhallintaan osallistuvana maana. Osallistuminen keskitetään selontekojen mukaan sellaisiin operaatioihin, jotka Suomi näkee ulko- ja turvallisuuspolitiikkansa kannalta merkittäviksi, Suomi jatkaa ja osittain jopa vahvistaa osallistumistaan Yhdistyneiden kansakuntien (myöhemmin YK) rauhanturvaamisoperaatioihin yhtenä sen jäsenenä. (Turvallisuus- puolustuspoliittinen selonteko 2009, 76-77, 96-98; Turvallisuus- puolustuspoliittinen selonteko 2012, 49-52; Limnell & Raitasalo 2009, 4-6)

YK:n turvallisuusneuvoston päätöksillä 425(1978) ja 426(1978) perustettiin Libanoniin väliaikainen United Nations Interim Force In Lebanon -operaatio (myöhemmin UNIFIL). Tällöin operaation tehtävänä oli varmistaa Israelin asevoimien joukkojen vetäytyminen Etelä-Libanonista, palauttaa rauha ja järjestys sekä avustaa Libanonin hallitusta palauttamaan oma auktoriteettinsa (UN S/RES/425(1978); UN S/RES/426(1978)).

Vuonna 2006 YK:n turvallisuusneuvosto laajensi tehtävää (UN/S/RES/1701(2006)) siten, että kaikkien päätösten jälkeen UNIFIL-operaation tehtävä on edellä mainittujen lisäksi valvoa Libanonin ja Israelin välistä rajalinjaa (Blue line) ja tukea Libanonin asevoimia (myöhemmin LAF) niiden vahvistaessa asemaansa Etelä-Libanonissa. Näiden lisäksi operaation tehtävänä on avustaa Libanonin hallitusta luomalla omalle vastuualueelleen turvallisen ja vakaan ympäristön väestölle asua. Operaation tulee myös varmistaa humanitäärisen avun toimittaminen sekä YK:n henkilöstön, infrastruktuurin ja materiaalin turvallisuus. Nämä tehtävät täyttääkseen UNIFIL:n tulee koordinoita toimintansa molempien - niin Libanonin kuin Israelinkin - hallitusten kanssa.

Suomen osallistuminen UNIFIL-operaatioon on koostunut kolmesta vaiheesta. Ensiksi suomalaisia rauhanturvaajia on palvellut operaatiossa vuosina 1982-2001 ja myöhemmin vuosina 2006-2007. Viimeisin vaihe alkoi keväällä 2012 suomalais-irlantilaispataljoonan (myöhemmin FINIRISH-pataljoona) toiminnalla.

Ulkoasiainministeriön mukaan (Ulkoasiainministeriön muistio 2.3.2018) Ranskan marraskuun 2015 terrori-iskujen seurauksena Suomi tarjosi apuaan Ranskalle mahdollisuutena asettaa noin komppanian verran lisää joukkoja UNIFIL-operaatioon. Valtioneuvoston esittelystä 14.10.2016 tasavallan presidentti päätti (Valtioneuvoston viestintäosaston tiedote 441/2016) Suomen laajentavan osallistumistaan YK:n UNIFIL-operaatiossa 1.4.2017 - 31.8.2018 välisenä aikana. Operaatioon osallistumista laajennetaan noin 160 sotilaan jääkärikomppanialla asettamalla se osaksi ranskalaisjohtoista Force Commanders Reserve -pataljoonaa (myöhemmin FCR). Osallistuminen FCR-operaatioon perustuu Suomen ja YK:n väliseen sopimukseen (Maavoimien esikunta 2017). Operaatiolle käskettyä aikaa on vuosittain pidennetty jatkuvaksi siten, että nykyisellä Tasavallan presidentin päätöksellä operaatio jatkuu noin 200 sotilaalla 31.12.2020 asti (Valtioneuvoston viestintäosaston tiedote 119/2018).

Koska operaation FCR-osa on kansallisesti vielä verrattain nuori, on sen tutkiminen tärkeää ja perusteltua toiminnan kehittämiseksi oikeaan suuntaan, jotta esimerkiksi Valtioneuvoston selonteissa mainittu uskottavuus voidaan todennuksen kautta saavuttaa.

1.2. Tutkimuksen taustaa

Jarmo Toiskallion mukaan nykyaikaisessa sodankäynnissä sekä sotilaallista voimankäyttöä vaativissa kriiseissä hyvän koulutuksen merkitys on keskiössä (Toiskallio 1998a, 9). Näin ollen sitä on myös jatkuvasti kehitettävä. Samaan aikaan koulutuksen kehittämiseksi on tutkittava, että miten koulutusta voidaan ja tulee kehittää. Koulutuksen kehittämistä ja tutkimista taas tukee erityinen tieteenala, sotilaspedagogiikka, joka on oppi koulutustaidosta. Sotilaspedagogiikka on tieteenala, joka kertoo päämäärien asettelusta, oppimisen ohjauksesta ja koulutustoiminnan sekä osaamisen arvioinnista (Toiskallio 1998a, 9). Voidaan katsoa, että sotilas eli ihminen on sotilaspedagogiikan keskiössä, rakentaen oppimistaan, luomassa identiteettiään ja kehittäen toimintakykyään (Toiskallio, J. & Mäkinen, J. 2009, 14; Toiskallio 2001, 12).

1.3. Aikaisempaa tutkimusta

Sotilaspedagogiikan tutkimukseen kuuluu oleellisesti erilaisten ilmiöiden tarkastelu. Tämän tutkimuksen kannalta oleellista on peilata tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä teoreettiseen viitekehykseen, joka koostuu kansainvälisestä koulutuksesta, koulutuksen vastaavuudesta ja koulutuksen arvioinnista. Vaikka Puolustusvoimien kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta on tutkittu aikaisemmin, ei yksittäisten rotaatiokoulutusten vastaavuutta ole Puolustusvoimissa aikaisemmin tutkittu (Lahdenperä & Harinen 2000; Vähä-Mäkilä 2013).

Jyrki Lahdenperä ja Olli Harinen (2000, 7) ovat tutkineet kyselytutkimuksen keinoin tutkimuksessaan ”KFOR-joukkojen suomalaisen pataljoonan (SP/KFOR) reserviläisten näkemys koulutuksellisesta valmiudestaan” kriisinhallintatehtävissä käytettävän Suomen kansainvälisen valmiusjoukon henkilöstön (myöhemmin SKVJ) henkilöstön ja YK-reserviläisten koulutuksenvastaavuutta ja henkilöstön sopivuutta Kosovon KFOR-operaation tyyppisessä kriisinhallintatehtävässä. Tutkimustuloksena oli, että SKVJ-koulutuksen saaneilla oli hyvät taistelijakohtaiset perusvalmiudet Kosovon kaltaiseen operaatioon, mutta parannettavaakin toki oli (Lahdenperä & Harinen 2000, 54). Vaikka tutkimus antaa viitteitä siitä, että Puolustusvoimien kansainvälisen koulutuksen vastaavuus olisi hyvä, sen tuloksia ei kuitenkaan voi yleistää koskemaan tämän tutkimuksen kohteena oleviin rotaatiokoulutuksiin.

Rotaatiokoulutuksen vastaavuuteen liittyen, Samuli Vähä-Mäkilä (2013) on pro gradu -työssään tutkinut annettavan stressinhallinnan koulutuksen vastaavuutta kriisinhallintaoperaatioon valmistavassa valinta- ja koulutustilaisuudessa. Tutkimusmenetelmänä Vähä-Mäkilä on käyttänyt haastattelututkimusta, jonka kohdejoukkona on ollut sekä rotaatiokoulutuksen kouluttajat ja koulutettavat. Tutkimustulos oli, että stressinsietokoulutus vastaa toimialueen vaatimuksiin verrattain hyvin, kun otetaan huomioon, että stressinsietokoulutus annettiin koulutettaville heidän sitä varsinaisesti tiedostamattaan. Tässäkään pro-gradu tutkimuksessa ei kuitenkaan tutkita kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta laajemmin, eikä Vähä-Mäkilän (2013) tuloksia voida sellaisenaan hyödyntää tässä tutkimuksessa.

Molemmat tutkimukset kuitenkin toimivat avauksina perehdyttävään ilmiöön. Näiden lisäksi koulutuksen vastaavuutta on tutkittu sekä Maanpuolustuskorkeakoulussa että siviilimaailmassa. Näistä mainittakoon Virkkusen (2017) ja Huolmanin (2009) pro-gradu tutkimukset, jotka keskittyvät enimmäkseen koulutuksen työelämävastaavuuteen (Virkkunen 2017; Huolman 2009).

Joni Virkkunen (2017) on tutkinut pro gradu -työssään ”Rajavartiolaitoksessa palvelevien sotatieteiden kandidaattien sotilaallisen koulutuksen työelämävastaavuutta.” Tutkimuksessaan Virkkunen halusi selvittää haastatteluilla, että kokivatko Kadettikoulusta valmistuneet Rajavartiolaitoksen sotatieteiden kandidaatit, että heille annettu koulutus vastasi työelämän vaatimuksia. Tutkimustuloksena yleisesti oli, että koulutus ei vastannut työelämän vaatimuksiin (Virkkunen 2017, 50).

Tuomas Huolman (2009) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan ”Laivastolinjan taktiikan opetuksen ja opetussuunnitelmien vastaavuus ensimmäisten työtehtävien vaatimuksiin” käytössä olleiden opetussuunnitelmien ja niiden tavoitteiden vastaavuutta laivastolinjalta valmistuvien kadettien ensimmäisten työtehtävien operaatiotaidon ja taktiikan suhteen. Tutkimusmenetelmänä oli käytetty kyselytutkimusta ja tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että kokonaisuuksien ymmärtämisen ja hallinnan kannalta annettu opetus oli riittävä. Muutamilla aselajiosaamisen osa-alueilla oli kuitenkin kehitettävää.

Nämä pro-gradut toimivat mielenkiintoisina ilmiötä kuvailevina tutkimuksina, mutta eivät varsinaisesti ole tuomassa tähän tutkimukseen suoraa lisäarvoa, koska eivät tutki kansainvälisen rotaatiokoulutuksen vastaavuutta.

1.4. Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset ja rajaus

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia Puolustusvoimien kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta suhteessa kyseisen toimialueen vaatimuksiin. Sen avulla on mahdollista selvittää mahdolliset kehitettävät kohteet ja suorittaa korjaavat toimenpiteet.

Tutkimuksen pää tutkimuskysymyksenä on ”Miten Puolustusvoimien operaatiokohtainen rotaatiokoulutus vastaa toimialueen vaatimuksiin?” ja alatutkimuskysymyksenä ”Miten rotaatiokoulutusta voitaisiin kehittää?”

Tutkimus on rajattu koskemaan koko FCR-operaation kolmea ensimmäistä rotaatiota. Nämä kolme rotaatiota ajoittuvat rotaatiokoulutuksellisesti vuodelle 2017. Lisärajaus tutkimukseen tehtiin koskemaan koko jääkärikomppanian koulutusta siitä hetkestä, kun he Kriisinhallintakeskuksen koulutukseen saapuvat, siihen asti, kun he operaatiosta kotiutuvat. Rajaus on jätetty koulutuksen tarkastelun osalta laajaksi siksi, että tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella koko kansainvälisen koulutuksen kokonaisuutta FCR 1-3/2017 rotaatioiden kesken. Eli tutkimus ei lähtökohtaisesti tutki mitään tiettyä koulutuksen osa-aluetta, vaan kansainvälistä koulutusta kokonaisvaltaisesti. Suuri osa tutkimuksesta keskittyy kuitenkin nimenomaan Kriisinhallintakeskuksen tarjoamaan rotaatiokoulutukseen sen takia, että tästä

kansainvälisen koulutuksen osa-alueesta on saatavilla eniten aineistoa tutkimuksen taustoittamista varten.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rajattu koskemaan koulutusta, sen vastaavuutta ja arviointia. Näistä tärkeimmäksi on nostettu vastaavuus, koska juuri koulutuksen vastaavuutta tutkimuksessa pyritään selvittämään.

1.5. Tutkimuksen rakenne

Tutkimus rakentuu viidestä osa-alueesta. Ensimmäisessä on taustoitettu operaation ja tutkimuksen lähtökohdat, mikä on johtanut siihen, että tutkija tutkii juuri tätä tiettyä operaatiota. Toisessa pääluvussa esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka koostuu kolmesta osa-alueesta, koulutuksesta, koulutuksen vastaavuudesta ja koulutuksen arvioinnista näistä tärkeimpänä koulutuksen vastaavuus. Toisessa pääluvussa esitellään myös tutkimuksen tausta-aineisto ja sen pääkohdat.

Kolmannessa pääluvussa käsitellään tutkimuksen metodologisia valintoja. Tausta-aineiston analysointi on tapahtunut laadullisella sisällönanalyysillä, jonka pohjalta saatuja teemoja on peilattu tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, jonka analyysin tuloksena on muodostettu teemat tutkimukselle. Tutkimusmenetelmäksi on valikoitunut puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tutkimustulokset esitellään neljännessä pääluvussa ensiksi teemoittain ja toiseksi peilaten tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen.

Viimeisessä, viidennessä pääluvussa esitellään tutkimuksen yhteenveto, pohdinta ja rajoitteet sekä mahdolliset jatkotutkimusehdotukset.

2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1. Mitä on koulutus?

”Kouluttaminen ei ole itsetarkoitus, itse tarkoitus on tuottaa henkilöstöä ja joukkoja tavoitteellista toimintaa varten.” - Jarmo Toiskalliota (1998a, 103) mukaillen

Kirjallisuudessa koulutukselle on olemassa lukuisia määritelmiä, joista tässä tutkimuksessa on tuotu esille Hamblinin (1974) ja Raivolan (1997) sekä lisäksi Toiskallion (1998a) mallit, koska ne ovat oleellisia näkökulmia tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kannalta.

Hamblin (1974, 3) määrittelee aluksi koulutuksen kaikeksi sellaiseksi toiminnaksi, joka lisää oppimista, jonka kautta koulutettava kykenee suoriutumaan paremmin nykyisessä tai tulevassa tehtävässään. Tämä korostuu ennen kaikkea koulutuksessa, joka tähtää ei-manuaalisiin tehtäviin. Koulutus tähtää joka tapauksessa aina oppimiseen ja oppiminen on jotain sellaista, jota me ajan kuluessa kaikki teemme, halusimmepa tai emme. Hamblin (1974) jalostaa koulutuksen määritelmää myöhemmin siten, että se tarkoittaa kaikkea sellaista toimintaa, mikä tietoisesti tähtää yksilön taitojen parantamiseen työn tekemiseksi. (Hamblin 1974, 6-7)

Julkisestikin on todettu koulutuksella olevan neljä sosiologista tehtävää (Kivinen & Rinne 1995, 67). Nämä tehtävät ovat (1) taitojen ja erilaisten tutkintojen tuottaminen, (2) sijoittuminen yhteiskunnallisiin tehtäviin, (3) sopeutuminen vallitsevaan kulttuuriin ja (4) yhteiskunnan kiinteyden vahvistaminen. Päivi Valtosen (1997, 25) mukaan nämä ovat sitoutuneet toisiinsa kiinni siten, että koulutuksen tehtäviä tai tarkemmin niiden todellisia lopputuloksia on vaikea erotella toisistaan täysin selvästi.

Opiskelun on lisättävä tietoa ja sen on kyettävä jäsentämään saatu tieto tehokkaasti sekä osoitettava saadun tiedon käyttökelpoisuus. Tämän lisäksi sen on kehitettävä koulutettavan sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä valmiutta, jotta voidaan sanoa koulutuksen olevan koulutusta ja sen saavuttaneen tavoitteensa. Näin tapahtuessa koulutus on tuottanut lisäarvoa, jonka voidaan katsoa edistävän itse koulutettavan, tämän toimintaympäristön sekä koko ympäröivän yhteiskunnan edistystä. (Raivola, R. 1997, 55)

”Military training is the acquisition and development of a collection of physical and mental attributes required in order to undertake the tasks necessary for waging war” (Woodward 2000, 646), eli vapaasti suomennettuna sotilaskoulutus on hankittujen fyysisten ja psyykkisten valmiuksien käyttöä ja soveltamista annettujen käskyjen vastaanottamiseksi ja varsinaisen sodankäynnin toteuttamiseksi. Fletcherin (2009, 72) mukaan sotilaskoulutuksen tarkoituksena valmistaa henkilöitä suoriutumaan erittäin haastavista toimenpiteistä erittäin stressaavissa olosuhteissa. Lisäksi kirjallisuudessa nostetaan esille, että sotilaiden kyvykkyyttä voidaan parantaa koulutuksella ja motivaatiolla (Biehl ja muut 2009, 399). Koulutuksen sisältö liittyy oleellisesti koulutettavan positioon (Grönqvist ja Lindqvist 2015, 6-8). Lisäksi koulutuksen menestyksen voidaan katsoa liittyvän henkilöiden henkilökohtaiseen suoriutumiseen, kuten oppimiseen, tuloksenteekokykyyn sekä toiminnan kehitykseen (Banabakova and Georgiev 2017, 37-38). Sotilaskoulutuksen voidaan myös katsoa sisältävän kaikki tarvittava tietotaito ja osaaminen menestyksekkään sotilasuran luomiseen (Terziev ja Nichev 2017, 372).

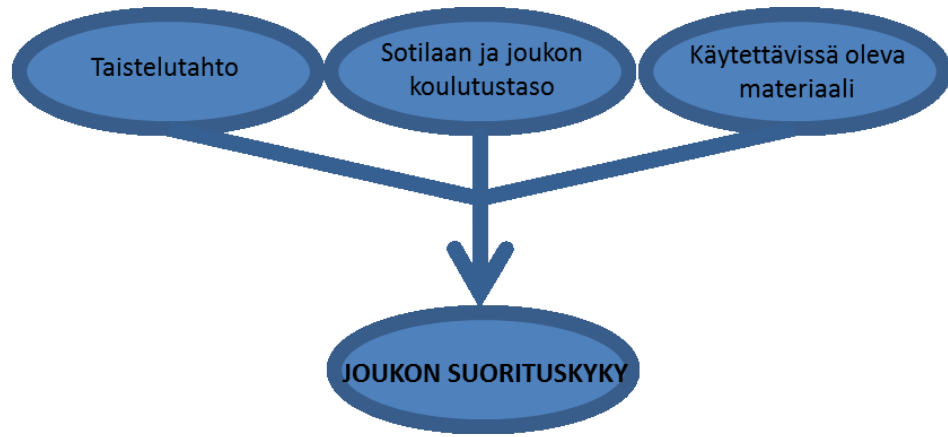
Lain puolustusvoimista (FINLEX 11.5.2007/551) toinen pykälä (28.6.2017/427) määrittää Puolustusvoimien ensimmäiseksi tehtäväksi Suomen sotilaallisen puolustuksen, johon luetaan kuuluvaksi myös sotilaskoulutuksen antaminen tehtävän täyttämiseksi.

Jarmo Toiskallio linjaa kirjassaan Sotilaspedagogiikan perusteet (1998a, 9) koulutuksen olevan valmiuden ylläpidon kanssa Puolustusvoimien tärkein tehtävä rauhan aikana. Sotilaskoulutuksella luodaan perusteet lakisääteisen sotilaallisen puolustuksen takaamiseksi ja sen tarkoituksena on tuottaa tarvittava toiminta- ja suorituskkyky Puolustusvoimissa palvelevalle henkilöstölle kriisin tai sodan uhatessa. Oheistuotteena koulutuksella myös tehostetaan Toiskallion mukaan maanpuolustuksen uskottavuutta ja ylläpidetään kansalaisten maanpuolustustahtoa. Sotilaiden koulutus ja osaamisen kehittäminen erilaisissa toimintaympäristöissä on nostettu tärkeäksi osa-alueeksi toiminta- ja suorituskyyvyn rakentamisessa (Pekkarinen & Rentola 2012, 56).

Kouluttajan opas (KOULOPAS 2007, 12) määrittää sotilaskoulutuksen tavoitteena olevan yksilön ja joukon harjaannuttamista kriisien ja sodan varalle. Sen päämääränä on myös varmistua yksilön ja joukon tarvitsemasta osaamisesta edellä mainituissa tilanteissa. Syyksi tähän Kouluttajan opas nostaa esille sodan perusolemuksen, taistelun kuvan ja kriisinhallinnan erilaisten vaatimusten ymmärtämisen.

Kouluttajan oppaan (2007, 12) mukaan sotilaskoulutus nähdään selkeästi tavoitteellisena vaikuttamisena koulutettavan yksilön tai joukon asenteisiin sekä tietoihin ja taitoihin. Oikein toteutettuna se on hyvin organisoitua sekä siihen käytettävä aika on ennen koulutusta suunniteltu koulutettavien oppimisen ohjaamiseksi. Sotilaskoulutuksessa korostuvat kouluttajan ja koulutettavien välinen vuorovaikutus sekä koulutettavan halu oppia, eli motivaatio. Sotilaskoulutuksella vaikutetaan sen oikein onnistuessaan yksilöön kokonaisvaltaisesti, koska sotilaskoulutukseen liittyy läheisesti myös kasvatus. Sen tulee antaa perusteet koulutettavan yksilön tai joukon kasvamiseksi vastuuntuntoisiksi kansalaisiksi. Sen tulee lisäksi mahdollistaa tiedollisten, taidollisten ja henkisten valmiuksien kehittäminen jokaiselle koulutettavalle yksilönä. Oikein toteutetun sotilaskoulutuksen seuraus on koulutuksen päätyttyä ”taitavista ja toimintakykyisistä yksilöistä muodostuva suorituskyykyinen sodan ajan joukko”. (KOULOPAS 2007, 12-13)

Tässä tutkimuksessa koulutuksen määritelmänä käytetään Kouluttajan oppaan (2007) mukaista määritelmää, jossa koulutuksella tarkoitetaan selkeästi tavoitteellista toimintaa, jolla vaikutetaan koulutettavien tietoihin, taitoihin ja asenteisiin.

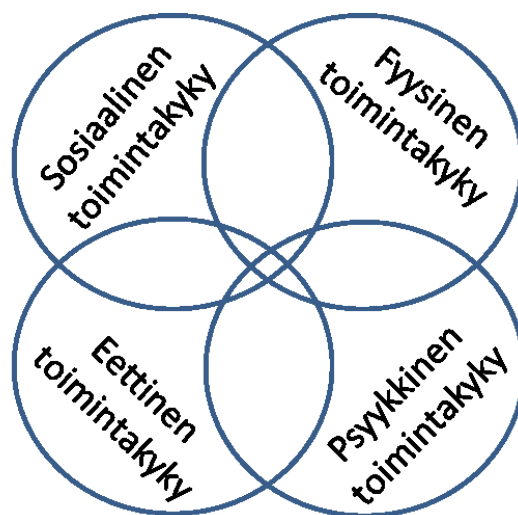


KUVA 1: Suorituskyvyn muodostuminen Toiskalliota (1998a, 25) mukaillen

Sotilaallisen voimankäytön tehokkuus perustuu aina käytettävissä olevien joukkojen suorituskykyyn (Toiskallio 1998a, 25). Joukon suorituskyky on kyseisen joukon kykyä taistella, joka koostuu taistelutahdosta, yksittäisten sotilaiden ja joukkojen koulutustasosta sekä käytettävissä olevasta materiaalista. Ainoastaan toimintakykyiset yksittäiset sotilaat kykenevät muodostamaan yhdessä suorituskykyisen eli taistelukykyisen joukon. Tästä syystä koulutuksen näkökulmasta tärkein peruskäsite on toimintakyky.

Toimintakyky on nimensä mukaisesti yksilön kykyä toimia (Toiskallio & Mäkinen 2009, 48). Toiskallio (1998b, 9) määrittää sen järjestelmäksi, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja eettisestä osa-alueesta:

- Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan yksikön fyysistä kykyä suorittaa tehtävä,
- psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan muun muassa informaation käsittelyä,
- sosiaalinen toimintakyky ottaa kantaa esimerkiksi ihmissuhteisiin ja yksilön vuorovaikutustaitoihin,
- eettinen toimintakyky liittyy yksilön vastuullisuuteen sekä oikeudentajuun erilaisissa tilanteissa. (Toiskallio 1998b, 9)



KUVA 2: Toimintakyvyn eri osa-alueet (Toiskallio 1998b, 9)

Toiskallio (1998b, 166) määrittelee Banduraa (1997, 6) mukaillen toimintakykyisyyden olevan sotilaan persoonallista valmiutta toimia tilanteessa. Molempien mukaan toiminnan rakennetta voi kuvata kolmiolla, jonka kärjissä olevat ulkoinen ympäristö, sisäiset tekijät sekä käyttäytyminen vaikuttavat toinen toisiinsa. Voidaankin sanoa, että sotilaspedagogiikassa toimintakyky on määräytynyt perinteisesti näiden osa-alueiden holistisena kokonaisuutena (Mäkinen 2018, 128). Lisäksi kirjallisuudessa esitellään myös muita toimintakyvyn eri ulottuvuuksia, esimerkiksi Mutanen (2010, 24) tuo esimerkiksi esille sen, että toimintakyky koostuu lisäksi yksilöllisestä harkinnasta ja henkilökohtaisista arvostuksista, luonnehtien täten myös yksilön identiteettiä. Toisinaan toimintakyvyn eri osa-alueita on jätetty pois, esimerkiksi eettinen toimintakyky, mutta tämän tutkimuksen kannalta Toiskallion (1998b, 166) malli on parhaiten soveltuva.

Viitaten aiemmin tässä luvussa esiteltyihin määritelmiin sotilaskoulutuksesta, sotilaskoulutuksen tarkoituksena on saavuttaa suorituskyyinen joukko Puolustusvoimien lakisääteisten tehtävien täyttämiseksi. Joukon suorituskyy koostuu joukon ja sen yksilöiden taistelutahdosta, yksilöiden ja joukon koulutustasosta sekä käytettävissä olevasta materiaalista. Yksilön toimintakyvyn käsitteen voidaan nähdä kuuluvaksi näistä kahteen ensimmäiseen. Toimintakykyyn liittyy myös Toiskallion (1998b, 167) mukaan läheisesti ulkoinen ympäristö ja tilanne sekä teot ja suoritukset. Tässä tutkimuksessa keskitytään ulkoiseen ympäristöön sekä tekoihin ja suorituksiin, eli miten koulutus on järjestetty, miten se on kehittänyt toiminta- ja suorituskyyä sekä mitä koulutus on sisältänyt näiden saavutusten saavuttamiseksi.

Laki puolustusvoimista (FINLEX 11.5.2007/551) toinen pykälä (28.6.2017/427) määrittää Puolustusvoimien neljänneksi tehtäväksi kuuluvan osallistumisen kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan ja sotilastehtäviin muussa kansainvälisessä kriisinhallinnassa.

Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta määrittää Puolustusvoimat vastaamaan sotilaallisen kriisinhallinnan edellyttämien valmiuksien luomiseksi tarvittavasta kriisinhallintakoulutuksesta. Laki määrittää myös, että suomalainen sotilasjoukko voi osallistua koulutuksiin myös ulkomailla samoin kuin, että koulutusta voidaan järjestää myös ulkomaalaisille Suomessa. (Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta, 6. pykälä)

2.2. Mitä on vastaavuus?

Vastaavuudelle on olemassa useita eri käsitteitä, jotka osaltaan tarkoittavat samaa, osaltaan eivät. Kantanen (1996) on tutkinut koulutuksen vaikutuksia ja sen tuloksellisuutta. Vaherva (1983) on tutkinut koulutuksen vaikuttavuutta, mutta käyttää myös koulutuksen tehokkuutta. Hamblin (1974), Kirkpatrick (1967), Warr, Bird ja Racham (1970) puhuvat koulutuksen vaikuttavuudesta. Kaikissa käsitteissä - tuloksellisuus, tehokkuus, vaikuttavuus - on yhtäläisyyksiä vastaavuuteen, mutta mikään niistä ei sinällään vastaa vastaavuutta. Käsitteiden käyttäminen riippuu Raivolan (2000, 11) mukaan pitkälti siitä, mitä käsitteen käyttäjä käsittelee. Onko käyttäjän tarkoituksena yksityinen vai julkinen puoli, taloudelliset vai materiaalittomat hyödyt vai jokin aivan muu. Vastaavuuden arviointi muun muassa edellyttää huolellisen arvioinnin mittareista ja niiden sisällöistä (Korteling 2016, 9).

Leo Aarnio ja Suvi Pulkkinen ovat (2015) raportissaan ”Mitä tarkoittaa ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus” määritelleet ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden sisäisen mallin. Malli koostuu kolmesta vastaavuuden mallista; muotovastaavuudesta, paikkavastaavuudesta ja sisältövastaavuudesta. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 8; Nyssölä 2013, 75)

Muotovastaavuus

Muotovastaavuudella viitataan koulutuksen järjestämis- ja toimintatapoihin, joiden avulla koulutettavat tutustutetaan työelämän toimintatapoihin ja ympäristöön. Tärkeimpänä kysymyksenä muotovastaavuudessa on, että miten kyetään parhaalla mahdollisella tavalla saavuttamaan se osaaminen eli sisältö, jota työelämässä oletetaan koulutettavien tarvitsevan? Sisällöt määritellään kuitenkin tutkinnon perusteiden sisältämissä osaamistavoitteissa ja niiden sekä opetussuunnitelman loogisessa toteutuksessa, on perusteltua sanoa, että muotovastaavuuden toteutumisessa on pääosin kyse koulutuksen järjestäjän suoriutumisesta (Aarnio & Pulkkinen 2015, 10).

Todellisissa ympäristöissä tapahtuva oppiminen, työelämän oikeiden toimijoiden kanssa yhdessä suunniteltu ja toteutettu opetus sekä erilaisia työympäristöjä simuloivat opetuksen toimintamallit ehkä selkeimpiä ja yleisimmin käytettyjä tapoja toteuttaa muotovastaavuutta. Oppimista toimialueella ja koulutuslaitoksessa yhdistää yhteinen näkemys ja ymmärrys pedagogiikasta, joka saattaa ilmentyä esimerkiksi tietynlaisten valmiuksien ja osaamisen syntymistä paikasta riippumatta. Aarnion ja Pulkkinen (2015, 11; Lähteenmäki 295) mukaan tällaisella oppimisilla voidaan katsoa olevan yhteyttä esimerkiksi ongelmalähtöiseen oppimiseen, jonka on katsottu edistävän koulutettavan soveltamiskykyä, luovuutta ja oma-aloitteisuutta. Tällainen oppiminen ei ole sidoksissa koulutusorganisaatioon ja sen aikasidonnaiseen opetukseen, vaan jatkuu läpi työelämän. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 11; Lähteenmäki 2006, 295)

Aarnio ja Pulkkinen (2015, 11) nostavat raportissaan esiin yksilökeskeisen näkökulman. Tässä näkökulmassa oletetaan oppimisen olevan yksilöllistä ja että opetus tapahtuu vuorovaikutuksessa kouluttajan, koulutettavan ja koulutuksen sisällön välillä. Koulutettava hankkii koulutuksessa ollessaan tarvittavat tiedot ja taidot operaatiota varten. Jos asiaa tarkastellaan tällä tavalla, niin silloin annettua koulutusta voidaan käsitellä tietynlaisena todistuksena, jolla taataan koulutuksen läpäiselle tietty ammattiosaaminen. Tämä voidaan nähdä myös siten, että koulutuksen tehtävänä on antaa tietty pätevyys. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 11)

Rotaatiokoulutukseen soveltaen, osaamistavoitteissa on kyse suorituskysymysvaatimusten suhteesta rotaatiokoulutuksen tavoitteisiin ja opetussuunnitelmalla tarkoitetaan rotaatiokoulutuksen koulutussuunnitelmaa. Eli muotovastaavuutena ymmärretään tässä tutkimuksessa, että suorituskysymysvaatimukset määrittävät rotaatiokoulutuksen koulutussuunnitelman sisällön ja tavoitteet sekä sen, että koulutuksen johtaja on vastuussa koulutuksen toteutuksesta ja vastaavuudesta peilattuna alkuperäisiin suorituskysymysvaatimuksiin. Tärkeimpänä muotovastaavuuden kysymyksenä on: miten osaamista koulutetaan? Eli keskiössä muotovastaavuuden osalta ovat menetelmät ja metodit. Koulutuksen tehtävä on myös antaa sen läpäiselle pätevyys, tietynlainen laatusertifikaatti, että he ovat päteviä ja kykeneviä siirtymään operaatioalueelle. Kehitystä on tapahtunut myös tutkimuksessa tarkasteltavan ajankohdan jälkeen laatusertifikaatin suhteen, nykyään YK velvoittaa operaatioihinsa osallistuvia maita lähettämään sertifikaatin, missä todetaan, mitä joukolle on koulutettu. Liitteessä 2 on esimerkki YK:lle lähetettävästä sertifikaatista (Pääesikunta 2019).

Paikkavastaavuus

Paikkavastaavuudella Aarnio ja Pulkkinen (2015, 12) tarkoittavat tulosta, joka syntyy siitä, että koulutettu työllistyy ja työ on koulutusta vastaavaa sekä molemmat kulkevat käsi kädessä koko työuran läpi. Näin ollen se on hyvin riippuvainen sisältövastaavuudesta. Paikkavastaavuuden tärkeimpänä kysymyksenä voidaankin esittää, minkälaisiin töihin koulutuksella koulutetaan? Vastauksen saaminen tähän kysymykseen vaatii tuloksellista koulutustarve-ennakointia ja onnistunutta rekrytoiduksi tulemistä.

Paikkavastaavuuden onnistumisella tarkoitetaan Aarnion ja Pulkkinen (2015, 71) mukaan sitä, että työvoiman kysyntä on sama kuin saadun koulutuksen osaamiselle on tarjontaa. Sen edistämiseksi tulee kyetä ennakoimaan tulevaisuuden työvoimatarpeet ja suhteuttaa koulutuksen tarjonta tämän ennakkoinnin tulokseen.

Näin ollen, tutkimukseeni sitoen paikkavastaavuus on tietyllä tavalla irrelevantti, koska kaikki koulutuksen läpäisseet työllistyvät sataprosenttisesti suunniteltuun kriisinhallintatehtävään. Sen sijaan paikkavastaavuuden riippuvaisuus sisältövastaavuudesta on tutkimukseni viitekehyksessä kuitenkin relevantti, mutta itsessään paikkavastaavuuteen ei oteta tutkimuksessa erikseen kantaa.

Sisältövastaavuus

Koulutuksen vastaavuudessa sisältövastaavuus on Aarnion ja Pulkkinen (2015, 14) mukaan sitä, että koulutuksen koulutussuunnitelmassa on huomioitu oikealla tavalla tutkinnon edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Tällaiset vaatimukset ja tavoitteet saattavat olla esimerkiksi erilaisia kompetensseja, tiettyjä ammattitaitoja tai asiantuntemusta. Sisältövastaavuutta tarkastellaan ensisijaisesti tutkimuksen perusteissa asetettujen osaamistavoitteiden kautta, joten sisältövastaavuuden tarkastelussa ei ole muotovastaavuuden tavoin oppiminen tai opetus, vaan että millaista osaamista niiden ansiosta syntyy. Tärkein tarkasteluvaihe on tällöin opetuksen päätyminen. Sisältövastaavuuden tärkein kysymys onkin: mitä koulutetaan ja siinä tärkein rooli on osaamistarve-ennakkoinnilla. Näiden pohjalta muodostettujen osaamistavoitteiden toteutuminen vaatii tietenkin myös itse koulutusjärjestelyjen onnistumista, koska ainoastaan hyvin muotoillut osaamistavoitteet eivät takaa työelämän suhteen sisältövastaavaa opetusta. Näin ollen muoto- ja sisältövastaavuuden saavuttaminen kulkevat Aarnion ja Pulkkinen (2015, 14) mukaan käsi kädessä. Se, mitä osaamista ja ammattitaitoa koulutuksella saadaan aikaiseksi, on kiinni siitä, miten annettavaa koulutusta koulutetaan, miten koulutettava oppii sekä miten koulutusta ja koulutettavaa ohjataan.

Se mitä yksilö taitaa ja pystyy, on osaamista. Osaaminen voidaankin mieltää eräänlaisena työkalupakkina, josta käyttäjä valitsee kulloiseenkin tilanteeseen sopivan osaamisen työkalun. Erilaisia työkaluja ovat esimerkiksi luku- ja kirjoitustaito, yhteisten pelisääntöjen tunteminen ja niiden noudattaminen sekä vuorovaikutustaidot. Osaaminen ei kuitenkaan yksinään aina riitä. Osaamisen lisäksi toimija tarvitsee eräänlaista kyvykkyyttä tai valmiuksia, joka käytännössä jalkauttaa osaamisen kyvyt käytäntöön. Osaaminen ja valmiudet yhdessä muodostavat yksilön ammattipätevyyden tai kompetenssin. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 14-15)

Omaan tutkimukseeni kääntäen sisältövastaavuudella tarkoitetaan sitä, että rotaatiokoulutuksen koulutussuunnitelmassa on huomioitu oikealla tavalla joukolle asetetut suorituskysymykset ja rotaatiokoulutuksen tavoitteet sekä sen fokuksena on koulutuksen sisältö. Sisältövastaavuuden osalta tärkein kysymys on: mitä osaamista koulutetaan?

Tässä tutkimuksessa sovelletaan Aarnion ja Pulkkinen (2015) mallia ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuudesta, koska se on tähän tutkimukseen kaikista sopivin. Muotovastaavuuden kannalta suorituskysymykset muodostavat pohjan koulutussuunnitelmalle ja sen sisällöille. Paikkavastaavuus ei täysin käsittele tutkimuksen aihetta, koska rotaatiokoulutuksen läpäisseet työllistyvät kaikki suunniteltuun operaatioon, joten tässä tapauksessa paikkavastaavuuden peruskysymys ”mihin koulutetaan?” (Aarnio & Pulkkinen 2015, 71) ei ole relevantti. Näin ollen paikkavastaavuutta ei huomioida tutkimuksessa muilta osin, kuin sen riippuvuudesta sisältövastaavuuteen. Sisältövastaavuus sen sijaan on muotovastaavuuden ohella tutkimuksen keskiössä. Eli tiivistäen tässä tutkimuksessa käsitellään tutkimuksen taustamateriaalia pohjana koulutussuunnitelmalle, sen toteutukselle ja vastaavuudelle toimialueen realiteetteihin. Koska Aarnion ja Pulkkinen malli (2015) on verrattain tuore, on tutkimuksessa esitelty sen lisäksi Kirkpatrickin malli (1967) sekä Warrin, Birdin ja Rackhamin malli (1970), jotka ovat huomattavasti yleisempiä vastaavuuden tutkimuksessa.

2.3. Miten koulutusta arvioidaan?

Kirjallisuus nostaa esille mielenkiintoisen näkökulman koulutuksen arvioinnin tarpeellisuudesta. Kirkpatrick ja Kirkpatrick (2008, 19-20) antavat kolme syytä arvioinnin suorittamiseksi. Yleisimmäksi syyksi he nostavat sen, että arvioimalla koulutusta sen tulos saattaa kertoa, miten parantaa koulutusta jatkossa. Toisena syynä he mainitsevat, että arvioinnin kautta voidaan päättää ohjelman jatkamisesta tai päättämisestä. Kolmanneksi syyksi he nostavat koulutusorganisaation olemassaolon perustelun. Kytetessään perustelemaan oman toimintansa tuloksellisuuden koulutusorganisaation toimijat voivat olla rauhallisimmin

mielin esimerkiksi laman aikana. Näistä tärkeimmäksi syyksi tässä tutkimuksessa nousee ensimmäinen, eli koulutuksen kehittäminen. Tutkimuksen kontekstissa koulutusorganisaation, eli Puolustusvoimien, olemassaolo on taattu jo pelkällä lailla.

Vastaavuuteen liittyy läheisesti koulutuksen arviointi. Jotta voidaan sanoa jonkin vastaavan jotakin, on kyettävä arvioimaan toteuma jollain tavalla. Jarmo Toiskallion (1998a, 94-95) mukaan tavoitteet ja arviointi ovat liitoksissa toisiinsa. Sotilaskoulutuksen tavoitteet perustuvat aina suorituskysyvaatimuksiin, joihin suorituskysyvaatimukset täyttävien joukkojen ja niihin sijoitetun henkilöstön tulee kyetä. Toiskallion mukaan arviointia on suoritettava koulutuksen alkaessa, sen aikana sekä sen päätyttyä. Laadukkaan oppimisen kannalta on tärkeää, että koulutettavat kykenevät myös itse arvioimaan omia suorituksiaan, taitojaan sekä valmiuksiaan ja vertaamaan niitä koulutuksen alussa asetettuihin tavoitteisiin.

Arviointi on myös keskeinen laadunhallinnan työkalu oppimisen mittaamisen ohella (Toiskallio 1998a, 95; Hamblin 1974, 11). Laadunhallinta on koko yksikön henkilöstön vastuunkantoa antamansa koulutuksen tuloksellisuudesta, sen suunnittelusta, käytettävissä olevien resurssien taloudellisesta käytöstä sekä positiivisen oppimisilmapiirin luomisesta ja ylläpidosta läpi koulutuksen. Laadunhallinta käsitteenä on kaikkien koulutukseen liittyvien toimintojen ja toimijoiden jatkuvaa, analyyttistä, systemaattista ja kriittistä tarkastelua sekä tämän pohjalta koulutuksen kehittämistä kaikkien sen toimijoiden toimesta (Toiskallio 1998a, 95). Hyvin kontrolloidussa koulutusorganisaatiossa heikkoudet ja epäonnistumiset tunnistetaan ja korjataan negatiivisen palautteen kautta sekä vahvuudet ja onnistumiset tunnistetaan ja niitä vahvistetaan positiivisen palautteen kautta (Hamblin 1974, 11).

Hamblin (1974, 8) määrittelee koulutuksen arvioinnin tarkoittamaan jokaista suoritetta, jolla pyritään saavuttamaan tietoa ja palautetta koulutuksesta sekä arvioimaan koulutuksella saavutettua laatua tässä valossa. Huomioitavaa tässä on se, että tällä tavoin tutkittaessa on myös otettava huomioon koulutusta edeltänyt tilanne, arvioitava koulutusta koulutusaikana sekä koulutuksen päätteeksi. Sinällään yksittäistä vaihetta ei voida arvioida tuntematta lähtökohtia.

Hamblin (1974, 8) tuo teoksessaan esille koulutuksen arvioinnin kaksi eri menetelmää: sisäisen ja ulkoisen. Sisäisellä arvioinnilla tarkoitetaan tiettyjen tarkkojen testien järjestämistä, joista voidaan päätellä onko koulutus saavuttanut tavoitteensa. Sillä arvioidaan nimenomaan koulutusta itseään. Ulkoisella arvioinnilla tarkoitetaan yhtä lailla erilaisten tarkkojen testien järjestämistä, mutta siinä tutkitaan ovatko koulutuksen tavoitteet realistisesti asetetut suhteessa organisaation asettamiin tehokkuus-määritelmiin. Voidaan siis todeta ulkoisen

arvioinnin olevan keskiössä tässä tutkimuksessa. Miten koulutus oli järjestetty ja miten se vastasi toimialueen vaatimuksiin.

Hamblin (1974, 14) nostaa teoksessaan esille kaksi vastaavuuden mallia: Kirkpatrickin (1967) sekä Warrin, Birdin ja Rackhamin (1970). Kyseiset mallit on esitelty alla olevassa taulukossa niin, että niitä on mahdollista verrata keskenään.

TAULUKKO 1: Arvioinnin tasot: terminologinen vertailu (Hamblin 1974, 14)

	TERMIT	KIRKPATRICK (1967)	WARR, BIRD & RACKHAM (1970)
Taso 1	Reaktiot	Reaktiot	Reaktiot
Taso 2	Oppiminen	Oppiminen	Välitön
Taso 3	Muutokset käyttäytymisessä	Työkäyttäytyminen	Viivästynyt
Taso 4	Muutokset organisaatiossa	Tulokset	Lopullinen hyöty
Taso 5	Lopullinen hyöty		

Hamblin (1974, 15) olettaa syy-seuraus -suhteen pätevän viisitasoisessa mallissa. Hänen mukaansa koulutus johtaa reaktioihin, joita seuraa oppiminen. Oppimisen seurauksena tulee muutoksia käyttäytymisessä ja sen jälkeen muutoksia organisaatiossa. Viimeinen taso on lopullinen hyöty.

2.4. Taustamateriaali

2.4.1. Suorituskykyvaatimukset

Operaatiossa toimivan joukon suorituskykyvaatimukset käskää Maavoimien esikunta (2017), joka on muodostanut kyseiset vaatimukset yhdessä YK:n ja muiden alueella toimivien yhteistyökumppanien kanssa. Koska kansainvälinen kriisinhallinta on osa maanpuolustusta, on suorituskykyvaatimuksissa aina myös kansallinen näkökulma. Vaatimusten tulee palvella myös Suomen etuja. Suorituskykyvaatimukset sisältävät tarkkoja tehtäviä aikamääreisiin sitoen ja koska suorituskyvyt ovat turvaluokiteltua materiaalia (Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (21.5.1999/621) 24.1§ 10k), niin suorituskykyvaatimuksien tarkkaa sisältöä ei tässä tutkimuksessa sen julkisen muodon vuoksi tarkenneta. Operaation suorituskykyvaatimukset esitettynä yksityiskohtaisesti eivät myöskään ole tutkimuksen

keskiössä, joten niitä ei tämän tarkemmin käsitellä. Yleisesti ottaen ne koostuvat vaatimuksista yksittäisen sotilaan tietojen ja taitojen tasalta koko komppaniaa koskeviin suorituskyykyvaatimuksiin.

2.4.2. Rotaatiokoulutuksen tehtävä ja tavoitteet

Maavoimien esikunta on käskenyt omassa Toimintasuunnitelmassaan 2017-2021 yhdeksi Porin prikaatin tehtäväksi vastata kaikista maavoimien kriisinhallintaoperaatioiden rotaatiokoulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta. Rotaatiokoulutuksiin kutsutaan kaikki toimialueelle suunnitellut henkilöt. Porin prikaati on omassa toimintakäskyssään vuodelle 2017 käskenyt Kriisinhallintakeskukselle tehtäväksi perustaa ja kouluttaa kriisinhallintaoperaatioihin lähetettävät joukot ja vaihtohenkilöstön sekä kehittää kriisinhallintakoulutusta. Kriisinhallintakeskuksen toimintaa johtaa Kriisinhallintakeskuksen johtaja apunaan apulaisjohtaja ja esikunta. Varsinaisen koulutustyön toteuttaa Maavoimien esikunnan käskystä eri joukko-osastoista mukaan lukien Porin prikaati virallisilla tukipyynnöillä tueksi käsketyt kouluttajat Kriisinhallintakeskuksen esikunnan johdolla. (Maavoimien esikunta 2016; Maavoimien esikunta 2017; Porin prikaati 2016d)

Kaikissa rotaatiokoulutuksissa FCR 1-3/2017 on rotaatiokoulutukselle asetettu samat tehtävät ja tavoitteet (Porin prikaati 2016c; Porin prikaati 2017b; Porin prikaati 2017d): ”Koulutus- ja valintatilaisuuden tavoitteena on antaa henkilöstölle perusteet kriisinhallintatoiminnasta sekä tehtävästä operaatiossa ja antaa alustava toimialuekoulutus.” Rotaatiokoulutusten tavoitteet on johdettu operaatio Suorituskyykyvaatimuksista sekä Maavoimien esikunnan käskemistä vaatimuksista.

Koulutus- ja valintatilaisuuden jälkeen rauhanturvaajien on:

- tunnettava operaation tilanne
- tiedettävä kriisinhallintajoukon tehtävät
- tunnettava toimialueen tilanne ja historian pääkohdat
- tunnettava omat toimialansa sekä omat henkilökohtaiset tehtävänsä niihin liittyen
- osattava tärkeimmät sotilaan perustaidot toiminnan aloittamiseksi operaatiossa

Puolustusvoimissa tavoitteiden asettelussa käytetään pääsääntöisesti tavoitetaksonomiaa. Sen tarkoituksena on jäsenellä osaamistasot siten, että koulutettava ja kouluttaja ymmärtävät ja sisäistettävät järjestyksen. Tavoitetaksonomian avulla pyritään myös yhtenäistämään tavoitteenasetteluun liittyviä osaamistasoja. (KOULOPAS 2007, 17)

Puolustusvoimissa on otettu käyttöön uusi tavoitetaksonomia, joka on uudistettu versio Bloomin taksonomiasta, jonka tehtävänä on ollut luokitella koulutustavoitteita (Anderson & Krathwohl 2001, 1-2). Uudistetussa taksonomia koostuu kuudesta tasosta:

1. Muistaa, jossa koulutettavan on tarkoitus muistaa tälle koulutetut asiat
2. Ymmärtää, jossa koulutettavan tulisi kyetä selittämään tälle koulutetut asiat
3. Käyttää, jossa koulutettavan tulisi osata käyttää hänelle koulutettuja asioita
4. Analysoida, kykeneekö koulutettava tunnistamaan koulutuksen eri osa-alueita
5. Arvioida, kykeneekö koulutettava perustelemaan oman näkökulmansa
6. Luoda, kykeneekö koulutettava soveltamaan tälle koulutettuja asioita

Kuitenkin tutkimuksen kohteena olleiden koulutustapahtumien koulutustavoitteet on sidottu Puolustusvoimien aikaisemmin käyttämään kolmi-tasoiseen tavoitetaksonomiaan, tästä syystä tutkimuksessa käytetään silloista tavoitetaksonomiaa.

TAULUKKO 2: Puolustusvoimien tavoitetaksonomia

TAVOITETASOT		
Tuntee Koulutettava tai koulutettava joukko tunnistaa asian sekä kykenee tekemään yksinkertaisia tietoja ja taitoja vaativan suorituksen	Osaa Koulutettava tai koulutettava joukko kykenee tekemään kokonaissuorituksen, johon vaaditaan tietojen ja taitojen yhdistämistä	Hallitsee Koulutettava tai koulutettava joukko kykenee soveltamaan ja yhdistelemään opittuja tietoja ja taitoja ympäristön muuttuvien vaatimusten mukaisesti

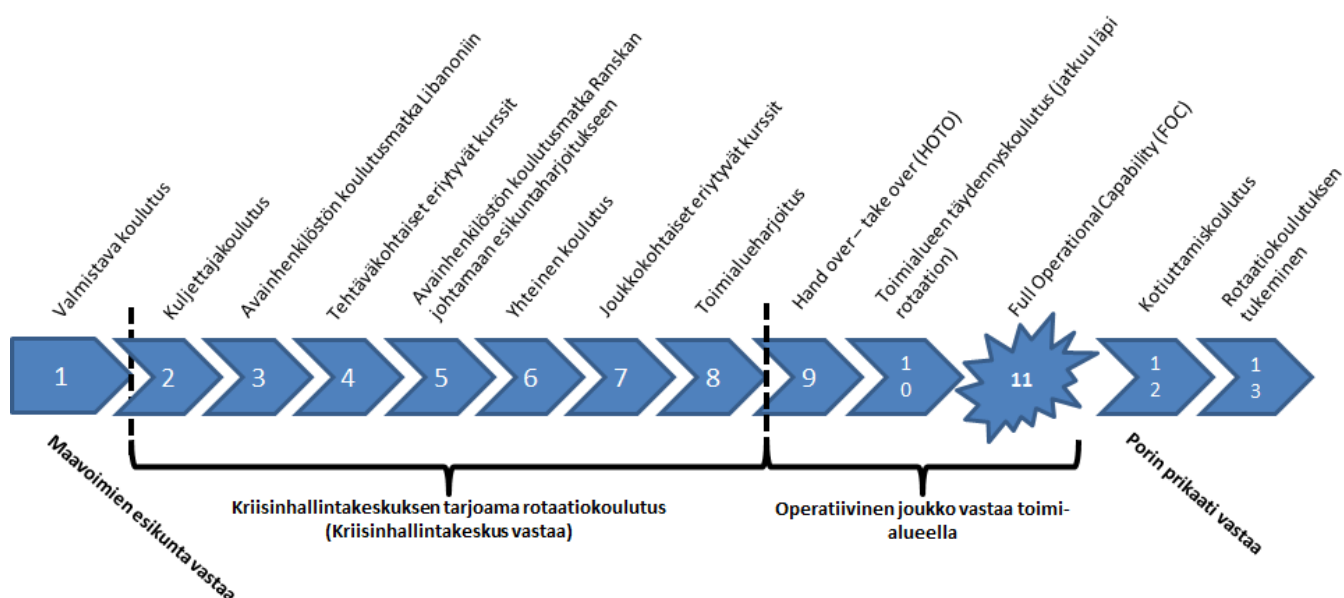
(KOULOPAS 2007, 17)

Rotaatiokoulutuksen tehtävään ja tavoitteisiin viitaten koulutetun tai koulutettavan joukon tulee siis omata Puolustusvoimien tavoitetaksonomian alimmalla tasolla kaikki muut, paitsi tärkeimmät sotilaan perustaidot toiminnan aloittamiseksi operaatiossa.

2.4.3. Rotaatiokoulutusten koulutussuunnitelmat ja rakenne

Force Commander's Reserve -komppanian koulutus on jaettu viiteen (5) vaiheeseen (Porin prikaati 2016b): kuljettajakoulutus, tehtäväkohtainen eriytyvä koulutus, yhteinen koulutus, joukkokohtainen koulutus ja toimialueharjoitus. Näihin kaikkiin on olemassa oma tarkka koulutussuunnitelmansa ajankäyttöineen ja tavoitteineen.

Puolustusvoimien antama kansainvälinen koulutus voidaan kuitenkin jakaa FCR-operaation osalta ja tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisemmaksi 13 eri vaiheeseen. Ne ovat tavoitteineen:



KUVA 3: Kansainvälisen koulutuksen rakenne

1. Valmistava koulutus

Maavoimien esikunnan käskemänä osa henkilöstöstä käsketään suunniteltua kriisinhallintaoperaatiota silmälläpitäen erilaisille kursseille. Tällaisia kursseja saattavat olla esimerkiksi NORDEFCO-yhteistyöllä järjestetyt YK:n järjestämät esikuntakurssit tai toimialakurssit sekä mahdolliset erikoistyykkurssit (Maavoimien esikunta 2016).

2. Kuljettajakoulutus

Kuljettajakoulutuksen tavoitteena on kouluttaa koulutettaville operaatiossa käytettävän kaluston ajo-oikeudet ja erityisluvut operatiivisen toiminnan mahdollistamiseksi toimialueella (Porin prikaati 2016a).

3. Avainhenkilöstön koulutusmatka Libanoniin

Matkan tarkoituksena on aloittaa avainhenkilöiden tehtäväkohtainen koulutus (Porin prikaati 2016c).

4. Tehtäväkohtaiset eriytyvät kurssit

Tehtäväkohtaisten kurssien tavoitteena on kouluttaa koulutettaville operaatiossa heille suunnitellut tehtäväkohtaiset asiat (Porin prikaati 2016b). Tällaisia kursseja saattavat olla esimerkiksi erilaiset aselajikurssit, johtajakurssit ja lääkintäkurssit.

5. Avainhenkilöstön koulutusmatka Ranskan johtamaan esikuntaharjoitukseen

Matkan tavoitteena on tuntee UNIFIL -operaation erityispiirteet, mandaatti, toimialueen erityispiirteet pataljoonalle, yksiköille käsketyt tehtävät, suorituskykyvaatimukset sekä koulutettavien henkilökohtaisten tehtävien keskeisimmät sisällöt (Porin prikaati 2016c).

6. Yhteinen koulutus

Yhteisen koulutuksen tavoitteena on rauhanturvaajan perustietojen ja -taitojen opettaminen (Porin prikaati 2016c). Yhteisen koulutuksen aikana koulutetaan esimerkiksi kaikille yhteisesti koulutettavat hallinnolliset ja oikeudelliset perusteet sekä muut yhteisesti koulutettavat kokonaisuudet.

7. Joukkokohtaiset eriytyvät kurssit

Jääkärikomppanian koulutus sisältää joukolle tyypillisten tehtävien sekä materiaaliyksikkötyypin mukaisen kaluston kouluttamisen komppanian henkilöstölle (Porin prikaati 2016c). Joukkokohtaisella kurssilla koulutettavalle joukolle koulutetaan joukkokohtaisesti eriytyvät ja yhteiset asiat.

8. Toimialueharjoitus

Toimialueharjoituksen jälkeen koulutettava jääkärikomppania osaa käsitellä ryhmä- ja joukkokohtaisia aseita sekä kalustoa. Joukko osaa toiminnan yleisimmissä toimialueella kohdattavissa häiriötilanteissa ja sillä on perusteet toimia mahdollisissa taistelutilanteissa. Lisäksi harjoituksen päättyessä rotaatio on arvioitu toiminnassaan ja sen jatkokoulutustarpeet on tunnistettu. Harjoituksen jälkeen joukko kykenee aloittamaan toiminnan toimialueelle saavuttuaan. (Porin prikaati 2017a)

9. Hand over- take over (HOTO)

HOTO-, eli “Hand over - take over” -vaiheella tarkoitetaan ajanjaksoa, jolloin seuraavan rotaation avainhenkilöstö vaihtaa tehtäviä edellisen rotaation vastinpariensä kanssa ja perehdyttää hänet (Maavoimien esikunta 2016).

10. Toimialueen täydennyskoulutus

Toimialueen täydennyskoulutuksessa tai lähteestä riippuen Rauhanturvaajan jatkokurssilla koulutetaan joukolle sellaisia asioita, joiden tarve on ilmennyt operaatioalueella ollessa. Koulutus jatkuu läpi toimialueella operoinnin ja sillä pyritään varmistamaan, että joukko on aina kykenevä toteuttamaan operatiiviset tehtävänsä sekä täyttämään myös kansalliset toimintavalmiudet. Tätä ohjaa jokaiselle operaatiolle tehty oma ”Kriisinhallintajoukon toimintaohje.”

11. Täyden toimintavalmiuden (FOC) saavuttaminen

Täydessä toimintavalmiudessa oleminen tarkoittaa sitä, että joukko on kykenevä suoriutumaan kaikista sille käsketyistä operatiivisista tehtävistä.

12. Kotiuttamiskoulutus

Kotiuttamiskoulutuksen tavoitteena on mahdollistaa kriisinhallintatehtävässä palvellelle henkilöstölle mahdollisuus reflektoida palveluksen aikaisia kokemuksiaan yksilö- ja ryhmäkeskusteluissa ja niiden avulla varmistaa kotiutuminen mahdollisimman tehokkaasti. Lisäksi kotiuttamiskoulutus tarjoaa edelliseen lisätukea yhteisillä luennoilla kotiinpaluuseen liittyvistä asioista. (Porin prikaati 2017f)

13. Rotaatiokoulutuksen tukeminen

Seuraavien rotaatioiden rotaatiokoulutukseen Kriisinhallintakeskus pyytää kouluttajataukea myös alueella jo palvelleiden henkilöiden keskuudesta, jotta koulutus olisi mahdollisimman paikkansapitävää. Puolustusvoimien tai Rajavartiolaitoksen kantahenkilökuntaan kuuluvista henkilöistä Kriisinhallintakeskus lähettää joukko-osastoille tukipyynnöt Maavoimien esikunnan käskystä. (Maavoimien esikunta 2016)

2.4.4. Koulutuskertomukset ja koulutuksen tyytyväisyyskysely

Kriisinhallintakeskus on tuottanut jokaisen tutkimukseen kuuluvan koulutustapahtuman jälkeen koulutuskertomuksen, jossa raportoidaan koulutuksen rakenne, siihen liittyvät asiakirjat sekä lopputulokseen vaikuttaneet tekijät. Kertomuksessa on myös analysoitu rotaatiokoulutuksen jälkeen kerättävä tyytyväisyyskysely ja nostettu siitä tietyt numeeriset arvot sekä osa sanallisista arvioista esiin. Alla olevassa taulukossa 3 on esitelty tutkimuksen kannalta keskeisimmät havainnot koulutuskertomuksista.

TAULUKKO 3: Keskeisimmät havainnot koulutuskertomuksista

FCR 117	FCR 217	FCR 317
<p>”Koulutusmatka Ranskaan esikuntaharjoitukseen koettiin tarpeelliseksi ja keskeiseksi osaksi avainhenkilöstön koulutusta. Se antoi ensiarvoisen tärkeää tietoa operaatiosta ja toimintatapamalleista osallistujille.”</p> <p>”Avainhenkilöstö osallistui koulutusmatkalle Suomalaiseen kriisinhallintajoukkoon Libanonissa. Koulutusmatkat todettiin tärkeäksi osaksi koulutusta.”</p> <p>”Yhteisen koulutuksen rakenne oli toimiva. Koulutuksen teoriapäiviä on edelleen vaikea keventää jakamalla käytännönkoulutusta pidemmälle</p>	<p>FCR 117 havaintojen lisäksi:</p> <p>”Yhteisen koulutuksen aikana kiinnitettiin erityistä huomiota rotaation yhteishengen ja positiivisen asenteen luomiseen. Joukko ei toiminut orgaanisina ryhminä vaan henkilöstöä oli sekoitettu</p>	<p>FCR 117 ja FCR 217 lisäksi:</p> <p>”Rotaatiokoulutuksessa esiteltiin henkilökunnalle heidän yksityiskohtainen koulutussuunnitelmansa lentopäivineen sekä jaettiin perehtymismateriaalina keskeisimmät pataljoonan toimintaa ohjaavat asiakirjat PVMOODLE</p>

<p>aikavälille, ilman kouluttajien työajan ”haaskaamista”.</p> <p>”Koulutuksessa käytettiin edelleen PVMOODLE:a tukemassa oppimista. Kankean käytettävyyden takia oppimisympäristön päivittäminen on työlästä ja valitettavasti prioriteetissa viimeisimpänä.”</p> <p>”Koulutuksen jaksottelu koettiin toimivaksi ja koulutuksessa päästiin nousujohteisuuteen.”</p> <p>”Jääkärikomppanian toiminnan vaikuttavuutta ja edeltävän koulutuksen riittävyttä arvioitiin koko toimialuevaiheen ajan kirjallisella palautteella. Jokaiselle tapahtumalle oli luotu arviointikortti. Koulutusupseeri kokosi ja analysoi kortit toimialueella annettavan täydennyskoulutuksen tueksi. Arviointilomakkeet antoivat hyvin palautetta kriisinhallintakeskukselle koulutuksen onnistumisesta. Arviointikorttien painopiste oli hyvä/kiitettävä alueella. Annetulla koulutuksella on päästy haluttuun vaikutukseen.”</p> <p>”Tärkeimpien koulutusaiheiden päävastuulliset kouluttajat täytyy nimetä ajoissa ja sitouttaa koulutuksen toteuttamiseen. Pääkouluttajien tulee olla Porin prikaatista ja tavoitteena on, että heillä on aiempaa</p>	<p>jääkärikomppanian , esikunnan ja huollon henkilöstöstä. Runkona koulutusjoukkueille toimivat jääkärijoukkueet. Ratkaisun johdosta ryhmänjohtajat pääsivät harjaantumaan välittömästi ryhmän johtamiseen, mikä koettiin toimivaksi ratkaisuksi.” (Porin prikaati, 2017c)</p>	<p>opetustilassa. PVMOODLE käyttö jäi koulutettavan henkilöstön omalle vastuulle itseopiskelumateriaalin puolesta.”</p> <p>”Joukon palautteen mukaan kalustokoulutusta siirretään aiemmaksi jolloin viimeinen kahden viikon aikainen joukkokohtainen koulutus ei sisällä enää kalustokoulutusta vaan painopistettä saadaan siirrettyä enemmän joukon toimintamenetelmiin .” (Porin prikaati, 2017e)</p>
--	--	---

kouluttajakokemusta SKJL rotaatiosta.”		
(Porin prikaati, 2016e)		

Kriisinhallintakeskus toteuttaa aina koulutustilaisuuden päätyttyä koulutuksen läpäisseille palautekyselyn. Kysely on monivalinta-pohjainen ja sillä pyritään antamaan palautetta saadusta koulutuksesta ja sen järjestelyistä. Palaute käsitellään aina koulutettavan joukon kanssa, jolloin pystytään tarkentamaan saatua palautetta tarvittaessa. Tavoite tällä tyytyväisyyskyselyllä on kehittää annettavaa koulutusta. (Porin prikaati 2009)

Kriisinhallintakeskus kerää tyytyväisyyskyselyn PVMOODLE:n kautta ja siellä annetaan niin numeerisia kuin sanallisiakin arviointoja. Numeerisista arvioista Kriisinhallintakeskus seuraa kuutta summamuuttujaa jokaisesta koulutustilaisuudesta, summamuuttujien arviointi on 1-5. Alla olevissa taulukoissa 4 ja 5 on esitelty numeeriset summamuuttujat ja niiden arvot sekä sanallisen arvioinnin toistuvat teemat.

TAULUKKO 4: Tyytyväisyyskyselyjen arvosanat

Summamuuttuja / Rotaatio	FCR 117	FCR 217	FCR 317
1. Koulutustilaisuus oli hyvin järjestetty?	4,4	4,5	4,3
2. Opettajat ja luennoitsijat olivat ammattitaitoisia?	4,6	4,8	4,6
3. Koulutus oli järjestetty nousujohteisesti?	4,5	4,6	4,5
4. Huollon järjestelyt olivat onnistuneet?	4,7	4,3	4,3
5. Koulutustilat olivat toimivat?	4,6	4,9	4,6
Rotaatiokoulutuksen keskiarvo	4,6	4,6	4,5

TAULUKKO 5: Tyytyväisyyskyselyjen sanallinen arviointi

	FCR 117	FCR 217	FCR 317
Vahvuudet	Kouluttajat koettiin ammattitaitoisiksi ja heidän toimialuekokemuksensa näkyi. Koulutus koettiin monipuoliseksi ja lähti perusteista.	Kouluttajat koettiin ammattitaitoisiksi ja heidän toimialuekokemuksensa näkyi. Koulutus koettiin monipuoliseksi ja lähti perusteista.	Kouluttajat koettiin ammattitaitoisiksi ja heidän toimialuekokemuksensa näkyi. Koulutus koettiin monipuoliseksi ja lähti perusteista.
Kehitettävää	Osassa koulutustapahtumissa ei koettu aikaa olevan riittävästi.	Useisiin koulutustapahtumiin olisi toivottu enemmän aikaa. Koulutuksen yleisjärjestelyissä oli tarkennettavaa (majoitus, huolto). Tiettyjen koulutettavien asioiden tarpeellisuutta ja painotusta kyseenalaistettiin.	Osassa koulutustapahtumissa ei koettu aikaa olevan riittävästi.

2.4.5. Viivästetyt palautteet

Viivästetyt palautteet on YK:n käskemä palautejärjestelmä, jossa operaatiossa oleva joukko arvioi aikaisemmin saamaansa koulutusta noin yhdestä kahteen kuukauteen alueelle saapumisen jälkeen. Palautteen koostaa FCR-kontekstissa jääkärikomppanian johto, joka lähettää sen Kriisinhallintakeskukseen, jotta nämä voivat kehittää koulutustaan jatkossa.

Alla olevassa taulukossa 6 on esitelty tutkimuksen kannalta tärkeimmät teemat, mitkä nousivat esille viivästetyssä palautteessa. Kuten taulukosta käy ilmi, kaikki rotaatiot eivät ole vastanneet viivästettyyn palautteeseen yhtä laajasti kuin toiset. Viivästetyn palautteen materiaali on tutkijan hallussa.

TAULUKKO 6: Viivästetyn palautteen havainnot

KYSYMYS	ALAKYSYMYS	FCR 1-3/2017
1. Kielteiset ja muut toimenpiteitä edellyttävät havainnot	Kotimaassa annettu koulutus ja valmistelut	<p>FCR 117:</p> <p>Koulutuksen tiiviys.</p> <p>Onko aina tarve kouluttaa ”pahimman tilanteen mukaan”?</p> <p>FCR 217:</p> <p>Tiettyjen koulutustapahtumien painottaminen toisin sekä niissä käytettävien toimintatapamallien tarkastaminen toimialuetta vastaavaksi.</p> <p>FCR 317:</p> <p>Ajan riittävyys ja käyttö.</p> <p>Tietystä koulutusaiheista ei saatu riittävästi oppia.</p> <p>Tiettyjen koulutustapahtumien koulutusmenetelmät suhteessa koulutuksen aiheeseen.</p> <p>Oikeiden toimintatapojen koulutus suhteessa toimialueeseen.</p>
	Toimialueella annettu koulutus ja valmistelut	<p>FCR 117:</p> <p>Toimialueella tapahtuvan jatkokoulutuksen teemat toistivat itseään, lisää monipuolisuutta.</p> <p>FCR 317:</p> <p>HOTO-vaiheen suunnittelu ja johtaminen.</p>

2. Johtopäätökset ja rakentavat kehittämisesitykset huhtikuun 2017 rotaatiokoulutusta silmällä pitäen	Kotimaassa annettu koulutus ja valmistelut	<p>FCR 117:</p> <p>Tiettyjen koulutusaiheiden painottaminen.</p> <p>Tiettyjen koulutustapahtumien painottaminen toisin sekä niissä käytettävien toimintatapamallien tarkastaminen toimialuetta vastaavaksi.</p> <p>FCR 217:</p> <p>Tiettyjen koulutustapahtumien painottaminen toisin sekä niissä käytettävien toimintatapamallien tarkastaminen toimialuetta vastaavaksi.</p> <p>FCR 317:</p> <p>Enemmän toimialueosaamista omaavia kouluttajia.</p> <p>Tiettyjen koulutusaiheiden painottaminen.</p> <p>Teoriaoppituntien muuttaminen mahdollisesti käytäntöön.</p>
	Toimialueella annettu koulutus ja valmistelut	<p>FCR 117:</p> <p>Tiettyjen asejärjestelmien harjoituskappaleiden saaminen alueelle koulutuskäyttöön.</p> <p>FCR 317:</p> <p>HOTO-vaiheen suunnittelu ja johtaminen.</p>
3. Onnistumisia ja myönteisiä havaintoja sekä hyviä (vahvistettavia) käytäntöjä	Kotimaassa annettu koulutus ja valmistelut	<p>FCR 117:</p> <p>Koulutus koettiin kokonaisuutena eri vaiheineen hyvin järjestetyksi.</p> <p>FCR 217:</p> <p>Toimialuekouluttajat koettiin arvokkaaksi lisäksi koulutusta heidän todellisen toimialueen tilannetietonsa vuoksi.</p> <p>FCR 317:</p>

		Perusteet toiminnalle koettiin saataneen. Tietyt koulutuskokonaisuudet koettiin todella hyviksi. Kokonaisuudessaan koulutus koettiin tiiviystään huolimatta hyväksi. Koulutuksen alkaminen perusteista erilaisten lähtötasojen huomioimiseksi.
	Toimialueella annettu koulutus ja valmistelut	FCR 117: Yhteistyö eri kansallisuuksien kanssa. FCR 317: Yhteistoiminta muiden kansallisuuksien kanssa. Tietyt koulutustapahtumat.

2.4.6. Puolivuotisraportit

Puolivuotisraportit ovat nimensä mukaisesti puolen vuoden välein lähetettäviä raportteja, jotka on koostettu aina kansallisen vanhimman johdolla. Raporteissa käsitellään kaikkea kyseiseen operaatioon liittyvää, mukaan lukien koulutusta. Myös näistä raporteista Kriisinhallintakeskus kerää palautetta kehittääkseen koulutustaan jatkoa varten.

Raporteissa nousee esiin avainhenkilöstön perehtymismatkan tärkeys, jolloin tulevan rotaation avainhenkilöstö pääsee tutustumaan toimialueeseen ja siellä silloin toimivaan joukkoon. Kyseinen matka koettiin raporttien mukaan tärkeäksi osaksi koulutusta. Lisäksi raporteissa mainittiin matkan tärkeys myös Kriisinhallintakeskuksen henkilöstölle rotaatiokoulutuksen kehittämisen kannalta.

Raporteissa analysoidaan myös operaation vaikuttavuutta. Molemmissa raporteissa joukon kerrottiin täyttäneen käsketyt tehtävät ja näin ollen operaation vaikuttavuus arvioitiin hyväksi. Lessons learned -osiossa tarkennetaan suorituskkyjen kehittämisen vakioimista koulutuskausuunnitelman muotoon, jonka avulla kyettäisiin paremmin vastaamaan koulutus- ja harjoitusrytmin nousujohteisuuteen koko rotaation ajan.

Raporteissa tähdennetään myös, että operaatioalueelle saapumisen jälkeen verrattain suuri osa perehdytykseen käytettävästä ajasta kohdentuu YK:n käskystä sen kaikille osallistujamaille käskemään pakolliseen koulutukseen, jossa on tiettyä päällekkäisyyttä rotaatiokoulutuksen aikana saadun koulutuksen kanssa. Raporteissa nostetaan esille rotaatiokoulutuksen tärkeys täyden operatiivisen valmiuden saavuttamiseksi, toimialueella ei raporttien mukaan ole heti toimialueelle saapumisen jälkeen aikaa välittömälle täydennyskoulutukselle sen saavuttamiseksi. (Suomalainen kriisinhallintajoukko Libanonissa, 2017; Suomalainen kriisinhallintajoukko Libanonissa, 2018)

3. METODOLOGIA

3.1. Tutkimusmenetelmät

Tieteellisen tutkimuksen toteuttaminen edellyttää oikeanlaisen tutkimusmenetelmän valintaa. Toisin sanoen, tutkimusmenetelmät ovat oleellinen ja ohjaava osa tutkimusprosessin kulkua ja Alasuutari (1993) tuokin esille sen, että vaikka tutkimuksen tekemisen oppii parhaiten tekemisen kautta, metodologia tuo tutkimukseen muun muassa ajallista säästöä ja helpottaa argumentointia (Hirsjärvi & muut 1998, 117; Alasuutari 1993, 17-18). Tutkija joutuu tekemään useita valintoja tutkimusmenetelmiin liittyen ennen varsinaista tutkimusaineiston keruuta, kuten ongelmanasettelun tason määrittämisen, tieteenfilosofiset valinnat, tutkimusstrategian valinnan sekä teoreettisen ymmärtämisen tasoon liittyvät (Yin 2018, 5-6; Hirsjärvi & muut 1998, 117-118). Huolimatta siitä, että kirjallisuudessa tutkimusprosessin eri osat nähdään peräkkäisinä osakokonaisuuksina, laadullisessa tutkimuksessa ne lomittuvat toisiinsa useilla eri tavoilla, muttei kuitenkaan hierarkkisinä kokonaisuuksina (Hirsjärvi & muut 1998, 120; Yin 2018, 8).

Empiiriseen tutkimukseen liittyvät oleellisesti ontologia ja epistemologia (Mason 2002, 14-17; Hirsjärvi & muut 1998, 124-125). Lisäksi Hirsjärvi ja muut (1998, 123) esittelevät kokonaisuudessaan neljä tieteenfilosofian aluetta. Näistä ontologia esittää kysymyksiä todellisuuden luonteesta, epistemologia käsittelee tietämisen alkuperää ja luonnetta sekä tiedon muodostumista, logiikka käsittelee toteen näyttämistä ja todistamista sekä teleologia käsittelee tarkoitusta (Hirsjärvi & muut 1998, 123).

Tutkimusstrategia on kooste tutkimusmenetelmällisistä ratkaisuksista, joiden on tarkoitus ohjata tutkimuksen menetelmien valintaa, ollen tutkijalle myös älyllinen pähkinä ratkaistavaksi (Hirsjärvi & muut 1998, 126; Mason 2002, 13). Tutkimusstrategista valintaa ohjaa tutkimusongelma ja siihen juontavat tutkijaa johdattelevat kysymykset (Hirsjärvi & muut 1998, 126-127; Mason 2002, 13-23). Hirsjärvi ja muut (1998) esittelee kolme perinteistä tutkimusstrategiaa: kokeellisen tutkimuksen, kvantitatiivisen survey-tutkimuksen sekä

tapaustutkimuksen, mutta Alasuutari (1993) korostaa näiden olevan parhaimmillaan toistensa jatkumona (Alasuutari 1993, 23; Hirsjärvi & muut 1998, 129-130; Yin 2018, 9). Kokeellisen tutkimuksen taustalla on yhden käsiteltävän muuttujan vaikutuksen mittaaminen suhteessa toiseen muuttujaan. Kvantitatiivisessa survey-tutkimuksessa tarkoituksena on kerätä tietoa standardoidussa muodossa ihmisjoukon otoksesta, esimerkiksi kyselylomakkeen tai strukturoidun haastattelun muodossa. Tapaustutkimuksessa eli case study -tutkimuksessa on tavoitteena kerätä yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta tapauksia. (Yin 2018; 9; Hirsjärvi & muut 1998, 130).

3.1.1. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää rotaatiokoulutuksen sisältö- ja muotovastaavuutta toimialueen vaatimuksiin. Tutkimuksessa käytettävä tutkimusmenetelmä on riippuvainen siitä, mikä on tutkimuksen luonne ja tavoite (Noor 2008, 1602). Usein kun tarkastellaan laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta tutkimusmenetelmänä, pintaan nousevat teemat käsittelevät ilmiöitä, prosesseja sekä kontekstisidonnaisia kokonaisuuksia, joita ei pysty tutkia tai mitata määrällisin eli kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin (Noor 2008, 1602; Golafshani 2003, 600). Kvalitatiivinen tutkimus tähtää yksittäisten ilmiöiden selittämiseen ja ymmärryksen lisäämiseen, eikä niinkään tilastolliseen analyysiin, ennustamiseen tai yleistämiseen (Golafshani 2003, 600; Kananen 2017, 35). Myös aineistonkeruumenetelmien näkökulmasta kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät keskittyvät enimmäkseen henkilöhaastatteluihin ja tutkimusympäristön havainnointiin eikä esimerkiksi kyselytutkimuksiin (Golafshani 2003, 600).

Kvalitatiivisen tutkimuksen pääasiallinen tavoite onkin pyrkiä ymmärtämään asioita tai erityisiä tilanteita tutkimalla kontekstisidonnaisia näkökulmia ja ihmisten toimimista näissä kontekstiin sidotuissa tilanteissa. Tästä johtuen tutkimuksen suorittaminen tapahtuu tutkimuskohteen luonnollisessa ympäristössä ja tyypillisesti tutkimuksesta generoitunut tutkimusdata on sanojen eikä esimerkiksi numeroiden muodossa. Valtaosa kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusdatasta on peräisin havainnoinneista, haastatteluista sekä erilaisesta dokumentaatiosta. Näitä aineistoja analysoidaan erilaisin systemaattisin menetelmin, esimerkiksi sisällönanalyysin keinoin. Kvalitatiivinen tutkimusote on välttämätön silloin kun on tarkoituksena tutkia toimenpiteiden vaikutusten taustoja. Tutkimuksessa voi myös yhdistellä kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. (Kaplan & Maxwell 2005, 30)

Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on myös se, että tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tutkimustiedon hankintaa ja lisäksi myös itse tutkimusaineiston kerääminen ja kokoaminen tapahtuu luonnollisissa ja tilanteenmukaisissa olosuhteissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen kulussa suositetaan tarkoin ja tarkoituksenmukaisesti valittua tutkimuksen kohteena olevaa henkilöä tai ihmisjoukkoa, jolloin heitä käytetään pääasiallisena aineistonkeruun välineenä, pyrkimyksenä selvittää myös muita tutkimukseen liittyviä odottamattomia tai yllätyksellisiä seikkoja. Lisäksi yhtenä tyypillisenä ominaispiirteenä voidaan mainita myös induktiivisen analyysin käyttö, jonka tarkoituksena on paljastaa uusia ja ennustamattomia puolia tutkittavasta ilmiöstä tutkimuksen edetessä. Siinä ei ole teorian tai hypoteesin testaaminen, vaan aineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkastelu, jossa tärkeän asian määrittää joku muu, kuin tutkija (Hirsjärvi & muut 2009, 161-164). Tutkimusmenetelmissä korostuu tutkittavan näkökulmat ja sen pohjalta saadun tiedon syventäminen (Hirsjärvi & muut 2003, 155). Yleisesti ottaen, kvalitatiivisella tutkimuksella voidaan tarkoittaa mitä tahansa tutkimusta, jonka tarkoituksena on yrittää tunnistaa uusia, aiemmin mahdollisesti piilossa olevia asioita ilman tilastollisia menetelmiä tai muita kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmiä ja keinoja, jossa aineistoa käsitellään kokonaisuutena (Hirsjärvi & muut 1998, 165; Alasuutari 1993). Laadullisen tutkimuksen kautta on mahdollista ymmärtää tutkittava ilmiö syvällisesti ja sen kautta kuvata kyseinen ilmiö vastaavalla tavalla (Flick 1998, 4-7).

Usein kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä koetaan vastakkainasetteluna, vaikka todellisuudessa ne ovat toisiaan täydentäviä tutkimusmenetelmiä, jotka molemmat luovat osaltaan ymmärrystä tutkittavaan ilmiöön (Pope & Mays 1995, 43). Koskisen, Alasuutarin ja Peltosen (2005, 24) mukaan laadullinen tutkimus saatetaan nähdä eräänlaisena niin sanottuna etukäteistutkimuksena, jonka jälkeen tulee määrällisen tutkimuksen vuoro laajempaa selvitystä varten. Toinen näkökulma on käänteinen eli laadullista tutkimusta voidaan käyttää määrällisen tutkimuksen tulosten ymmärtämiseksi ja syventämiseksi (Koskinen & muut 2005, 24).

Laadullinen tutkimus pyrkii myös etsimään merkityksiä sanoista eli Saundersia, Lewista ja Thornhillia (2012, 547) sanoin ”Qualitative research is based on meanings expressed through words.” Lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on luoda konsepteja, jotka edesauttavat ilmiöiden ymmärtämistä niiden luonnollisessa ympäristössä, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään kokeellisessa ympäristössä toimimiseen. Tämä mahdollistaa sisältöjen, merkitysten, kokemusten ja näkökulmien keräämisen kaikilta tutkimukseen osallistuneilta. Laadullinen tutkimus pyrkii ennemmin vastaamaan kysymyksiin ”mitä, miten tai miksi”, kuin ”kuinka monta” (Pope ja Mays 1995, 43). Kritiikkinä laadullista

tutkimusta kohtaan on esitetty huomio, että koska se pohjautuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja tilanteiden tulkintaan, on se huomattavasti tulkinnanvaraisempaa, kuin määrällisen tutkimuksen tutkimustulokset (Saunders, Lewis & Thornhill 2012, 546).

3.1.2. Tapaustutkimus ja monitapaustutkimus

Tapaustutkimus on empiirinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla tutkitaan syvällisesti ajankohtaista ilmiötä eli ”tapausta” sen luonnollisessa kontekstissa (Yin 2014, 16). Tapaustutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin ”miten” ja ”miksi”. Menetelmän avulla voi tutkia sekä yksilöitä, että organisaatioita (Baxter & Jack 2008, 544). Tapaustutkimus voi olla yksittäisen tai useamman tapauksen tutkimista, jolloin puhutaan monitapaustutkimuksesta (Yin 2014, 18; Baxter & Jack 2008, 544). Tosin joillain toimialoilla tapaustutkimus ja monitapaustutkimus käsitellään eri menetelminä, mutta tässä tutkimuksessa näitä käsitellään Yinin (2014) ehdotuksen mukaisesti samankaltaisena menetelmänä (Yin 2014, 56).

Monitapaustutkimuksella on tapaustutkimukseen verrattuna hyötyjä sekä haittoja. Usein monitapaustutkimuksesta saatava tutkimusnäyttö on vahvempi, mutta se on myös huomattavasti työläämpää sekä sitoo enemmän aikaa ja resursseja, erityisesti kun on kyse yksittäisestä tutkijasta eikä tutkimusryhmästä (Yin 2014, 56-57). Usein monitapaustutkimus valitaan tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan verrata tapauksia keskenään sekä yhden tapauksen sisällä tutkittavaa ilmiötä (Baxter & Jack 2008, 548). Tutkimukseen valitaan huolellisesti useita tapauksia, joista kaikista tuotetaan tapausraportti (Yin 2014, 57-61). Tapaustutkimuksen aineistot voivat olla lähtöisin useista eri tietolähteistä, esimerkiksi kenttätöystä, arkiston dokumenteista, raporteista, havainnoinnista tai useiden tietolähteiden kombinaatiosta (Yin 1981, 58). Kuitenkin yksi tärkeimpiä tapaustutkimuksen aineiston keruun lähteitä ovat haastattelut (Yin 2014, 110).

3.1.3. Puolistrukturoitu teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Kirjallisuudessa tuodaan vahvasti esille se, että laadullisen tutkimuksen laatuun ja luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti tutkimusaineiston laatu. Tyypillinen kvalitatiiviseen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on haastattelu (Kallio, Pietila, Johnson & Kangasniemi 2016; Yin 2014, 110). Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä ovat muun muassa erilaisten dokumenttien ja tekstien analyysit, havainnointi sekä ryhmä- ja teemahaastattelut (Hirsjärvi & muut 2003, 155). Laadullisen tutkimuksen haastattelu on päämäärähakuista toimintaa, joka tavoittelee tutkimustiedon keräämistä ja tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ymmärtämistä (Paananen 2017, 6). Haastattelun voi toteuttaa lomakehaastattelulla, teemahaastattelulla tai avoimella haastattelulla, joista ensimmäinen on strukturoiduin ja viimeisin vähiten strukturoitu (Hirsjärvi & Hurme 1993, 29; Tuomi &

Sarajärvi 2009, 75). Haastattelumenetelmille yhteinen haaste on tutkijan työllistyvyys, sillä haastatteluaineiston kirjoittaminen auki, eli litterointi vie aikaa huomattavissa määrin. Lisäksi kritiikkiä on esitetty tulkinnasta johtuvien virheiden mahdollisuuksista (Hirsjärvi & muut 2009, 205-207). Huomionarvoisena etuna haastattelulla aineistonkeruumenetelmänä on joustavuus ja laaja sovellettavuus erilaisiin käyttötapauksiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34).

Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastateltavan ja haastattelijan tai ryhmän ja haastattelijan välistä vuorovaikutusta aihealue tai teema kerrallaan. Teemahaastattelutilanteessa tutkija on miettinyt etukäteen teemahaastattelun runkona toimivat teemat, joista haastateltavan kanssa keskustellaan. Teemahaastattelun edellytyksenä on se, että tutkijalla ja haastateltavalla on olemassa yhteinen näkemys, jonka pohjalta keskustelu voidaan toteuttaa (Kananen 2017, 88-89). Teemahaastattelu sijoittuu lomake- ja avoimen haastattelun välimuotoon ja tyypillisesti haastattelun teemat ovat ennalta tiedossa, mutta kysymysten tarkkuus ja niiden keskinäinen järjestys saattaa olla ennen haastattelua vielä epäselvä (Hirsjärvi & muut 2003, 195). Kuten muidenkin haastattelumenetelmien, myös teemahaastattelun suurimpiin etuihin muihin aineistonkeruumenetelmiin verrattuna on se, että siinä on mahdollista reagoida tilanteeseen tilanteenmukaisesti (Kallio & muut 2016; Hirsjärvi & muut 2003, 192-193). Esimerkiksi kyselylomakkeella suoritettavasta aineistonkeruusta ei ole mahdollista saada yhtä kattavia tai samanlaisia tuloksia, koska siinä jää non-verbaalinen viestintä kokonaisuudessaan puuttumaan, eikä siinä ole mahdollisuutta esittää tarkentavia kysymyksiä. Haastattelussa on mahdollista muodostaa haastateltavan kanssa erilaisia yksilöllisiä painopisteitä, joka taas ei ole mahdollista ryhmähaastatteluissa tai kyselylomakkeilla. Teemahaastatteluilla myös saadaan haastateltava sitoutettua tutkimukseen, jolloin haastattelun tulokset ovat verrattain laadullisempia (Hirsjärvi & muut 2003, 192-193; Kallio & muut 2016).

Pääasiallinen teemahaastattelun tavoite on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä sekä muodostaa käsitys tutkimuksen kohteena olevasta kokonaisuudesta. Kananen ehdottaa haastattelun olevan ”vastauksia, jossa vastaukset ovat osa kokonaisuutta.” Tarkemmin avattuna tarkoittaen, että kysymykset ja niihin saadut vastaukset kasvattavat pala palalta ymmärrystä, josta nousee useimmiten uusia kysymyksiä ja sen kautta uusia paloja. (Kananen 2017, 90)

Teemahaastattelua, kuten kaikkia haastatteluja suunniteltaessa on pyrittävä haastateltavaa valitessa uskottavuuteen. Lisäksi on pyrittävä neutraaliin ja laajaan kysymyksenasetteluun, jotta tutkija ei vaikuttaisi omilla mahdollisilla mielipiteillään haastateltavalta saatuihin vastauksiin tai johdattelisi haastateltavaa tiettyyn suuntaan. Tutkija joutuu tutkimuksen edetessä tekemään kaikilla tasoilla erilaisia tutkimukseen liittyviä oletuksia ja oletettavia

(Saunders & muut 2012, 128). Puolistrukturoidun teemahaastattelun menestyksellä suoritaminen edellyttää tutkijalta tiettyä tietämyksen tasoa tutkittavasta kohteesta tai ilmiöstä, koska haastattelujen teemojen tulee pohjautua aikaisempaan tietämykseen (Kallio & muut 2016). Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun teemat perustuvat tutkimuksen tausta-aineiston analyysiin sekä kirjallisuuteen. Edellä mainittu tausta-aineisto toimii myös välineenä tutkijan perehtymiselle tutkimuksen kohteeseen sekä lisää tietämystä tutkimuksen taustoista.

3.2. Tausta-aineisto ja sen analyysi

Yhtenä laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä voidaan pitää sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi 2004, 93). Analysoidessa laadullisen tutkimuksen tuloksia puhutaan usein induktiivisesta, deduktiivisesta ja abduktiivisesta päättelystä. Induktiivisella sisällönanalyysillä tarkoitetaan päättelyä yksittäisestä havainnosta yleiseen, deduktiivisella yleisestä havainnosta yksittäiseen ja abduktiivisella sitä, että johtopäätösten tekoon on vaikuttanut jokin johtoajatus tai johtolanka (Tuomi & Sarajärvi 2004, 95-97). Saatuja tuloksia voidaan analysoida esimerkiksi luokittelemalla saatu aineisto, teemoittelemalla se tai käsittelemällä sitä tyypeittäin (Tuomi & Sarajärvi 2004, 96).

Kerätty aineisto voidaan myös kategorioida Kananen (2017, 143-146) mukaan teorialähtöiseksi, aineistolähtöiseksi tai teoria- ja aineistolähtöiseksi. Teorialähtöisessä tarkastelussa aineistoa analysoidaan ilmiötä selittävän teorian käsitteiden avulla. Tämä analyysimalli saattaa pohjautua ”johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun” (Tuomi & Sarajärvi 2004, 99). Aineistolähtöisessä taas keskitytään analysoitaessa löydettyihin tuloksiin ja kategorioidaan ne vasta siinä vaiheessa. Aineistolähtöisessä analyysissä saatetaan puhua esimerkiksi aineiston pelkistämisestä ja ryhmittelystä kategorisoinnin luomiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2004, 102). Viimeisessä vaihtoehdossa saatua materiaalia analysoidaan molemmilla tavoilla (Kananen 2017, 141-142). Sisällönanalyysi on tekstianalyysia. Sillä saadaan kerättyä aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten (Grönfors 1982, 161). Tämän tarkoituksena on vähentää kategorioiden määrää ja helpottaa ilmiön kuvaamista (Elo & Kyngäs 2008, 111). Useampia sisällönanalyysillä tehtyjä tutkimuksia on kuitenkin kritisoitu keskeneräisyydestä, koska tutkija on esitellyt järjestetyn aineiston jo itsessään tuloksina (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105). Tässä tutkimuksessa tausta-aineiston analysoinnissa käytetään sisällönanalyysia, jolloin haastatteluteemat nojautuvat aikaisempaan tutkimukseen.

3.3. Empiirisen tutkimusaineiston keruu ja sen analysointi

Empiirinen tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina. Tausta-aineiston sisällönanalyysi sekä aikaisemman kirjallisuuden perusteella tunnistettiin osa-alueet, joiden perusteella on muodostettu teemahaastattelut. Teemahaastatteluiden kohteeksi valikoituivat FCR-operaation kolmen ensimmäisen rotaation päälliköt ja varapäälliköt vuodelta 2017 sekä kaikkien edellä mainittujen rotaatioiden Kriisinhallintakeskuksen tarjoaman rotaatiokoulutuksen johtaja. Alun perin tutkimus oli tarkoitus ulottaa myös Maavoimien esikunnan ja Pääesikunnan tasoille, mutta tutkimuksen ohjaajien ohjauksesta tutkimus rajattiin koskemaan ainoastaan edellä mainittuja heidän omaavan kompetenssinsa vuoksi. Yhteensä tutkimukseen haastateltiin kuutta henkilöä (1/17-rotaation varapäällikkö oli virkavapaalla eikä näin ollen tavoitettavissa). Haastateltavien valinta perustui heidän asemaansa kansainvälisen koulutuksen vastaavuuden näkökulmasta. Kyseiset henkilöt ovat asemansa puolesta olleet oikeita henkilöitä arvioimaan kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta, koska ovat olleet koulutuksessa osallisina. Haastateltavilla henkilöillä on myös kokemuksensa puolesta kompetenssia arvioida koulutusta laaja-alaisesti kokonaisuutena yhden yksittäisen koulutusjakson tai sen osa-alueen sijaan. Koska tutkimus käsittelee FCR-operaation jääkärikomppanian koulutusta kokonaisuutena, eikä esimerkiksi pyri pureutumaan yksittäisten joukkueiden tai ryhmien koulutuksiin, oli itsestään selvää, että juuri komppanian päälliköillä ja varapäälliköillä oli asemansa puolesta parhaat valmiudet haastateltaviksi. Tämä myös koulutusorganisaation suunnasta katsottuna, rotaatiokoulutuksen johtajalla on paras yleisnäkemys koulutusta verrattuna esimerkiksi tiettyjen koulutusrastien koulutuksiin.

Taustaselvityksen ja tutkimuksen näkökulmasta henkilöiden soveltuvuuden arvioinnin jälkeen potentiaaliin haastateltaviin oltiin yhteydessä puhelimitse ja sähköpostitse, jolloin heidän kanssaan sovittiin haastattelujen toteutuksesta. Varsinaista erillistä saatekirjettä ei lähetetty, vaan kaikille haastateltaville avattiin tutkimuksen tavoitetta ja aihepiiriä sähköpostissa, jossa myös vahvistettiin haastatteluajataulu. Kukaan haastateltavista ei saanut haastattelun teemoja etukäteen, vaan ne käsiteltiin yhdessä tutkijan kanssa haastattelutilanteessa. Tämä siksi, että haastatteluissa ei haluttu saatavan valmiiksi mietittyjä vastauksia. Se on saattanut osaltaan vaikuttaa vastausten jäsentämättömyyteen, mutta toisaalta edesauttoi välittömän ja suodattamattoman palautteen antamista rotaatiokoulutuksen vastaavuudesta.

Tutkimukseen toteutettiin tammikuussa 2018 haastattelut FCR-operaation 3/17-rotaation päällikölle ja varapäällikölle operaatioalueella Libanonissa. Haastattelujen tulokset jäivät kuitenkin liian yleisiksi, jonka takia niitä ei tässä tutkimuksessa käytetä.

Varsinaiset teemahaastattelut toteutettiin helmi- ja maaliskuun 2019 aikana. Kuten alla olevasta taulukosta 7 ilmenee, osa haastatteluista toteutettiin kasvotusten ja osa Lync-verkkoviestintätyökalun välityksellä. Kasvotusten tapahtuvat haastattelut toteutettiin Santahaminan ja Porin prikaatin Säkylän varuskunnissa. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelulle ominaisessa keskusteleavassa ilmapiirissä, jolloin oli mahdollista esittää myös mahdollisia jatkokysymyksiä ja tarkentavia kysymyksiä haastatteluteemoihin liittyen. Haastattelut toteutettiin pääasiallisesti haastateltavien aikataulujen mukaan ja heidän työaikansa puitteissa. Haastattelumateriaali on tutkijan hallussa.

TAULUKKO 7: Haastateltavat, asema ja haastattelutilanne

Haastateltava	Asema	Kasvotusten	Lync
1	Rotaatiokoulutuksen johtaja	X	
2	FCR 1/17 Päällikkö		X
3	FCR 2/17 Päällikkö	X	
4	FCR 2/17 Varapäällikkö	X	
5	FCR 3/17 Päällikkö	X	
6	FCR 3/17 Varapäällikkö		X

Haastatteluissa hyödynnettiin etukäteen muodostettua haastattelurunkoa, joka pohjautui tausta-aineistoon ja aikaisempaan kirjallisuuteen. Haastattelun teemoja olivat koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet, koulutuksen muoto ja sisältö sekä koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen. Teemat alateemoineen on esitetty taulukossa 8 alla:

TAULUKKO 8: Tutkimuksen teemat alateemoineen

TEEMA	ALATEEMA
KOULUTUKSEN VAATIMUKSET JA TAVOITTEET	Koulutukselle varattu aika ja sen riittävyys
	Koulutukselle asetettu vaatimustaso

	suhteessa aikaan
	Erilaisten lähtötasojen huomioiminen
	Haastetason syveneminen
KOULUTUKSEN MUOTO JA SISÄLTÖ	Teoriakoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään
	Teoriakoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin
	Käytännönkoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään
	Käytännönkoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin
KOULUTUKSEN YLEINEN VASTAAVUUS JA SEN KEHITTÄMINEN	Koulutuksen vastaavuudesta varmistuminen
	Rotaatiokoulutuksen kehittäminen
	Vastaavuuden haasteet

Teemahaastattelun tarkoituksena oli saada aikaiseksi joustavaa keskustelua valittujen ja ennalta määriteltujen teemojen ympärille, eikä siten haastattelussa esitetty tarkkoja haastattelukysymyksiä. Tarkoituksena oli saada haastateltavien näkemyksiä ja havaintoja kyseisistä teemoista. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastattelujen litterointia varten. Kaikki haastattelut litteroitiin ja lisäksi jokaisesta haastattelusta tehtiin erillinen raportti analysointia varten.

Aineiston litterointi ei ollut sanasta sanaan, vaan täytesanat suodatettiin litterointivaiheessa pois analysoinnin helpottamiseksi. Täytesanojen poisjättäminen ei kuitenkaan muuttanut haastattelujen sisällöllistä merkitystä, sillä kokonaisuuden kannalta niiden sanoman merkitys jää vähäiseksi. Litterointivaiheessa myös murteet ja puhekieli muutettiin yleiskieleksi sisällön selkeyttämiseksi. Analyysi toteutettiin kaksivaiheisena. Ensimmäisessä vaiheessa analyysi tapahtui haastatteluteemojen kautta, jolloin vastaukset teemoiteltiin ja sieltä nostettiin esille oleellisia tuloksia. Analyysin toisessa vaiheessa kyseisiä tuloksia analysoitiin vastaavuuden teoreettisen viitekehyksen kautta.

4. TUTKIMUSTULOKSET

4.1. Haastattelujen sisällönanalyysi teemoittain rotaatiokoulutuksen toimialueen vastaavuudesta

4.1.1. Teema 1: Koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet

Ensimmäinen teema, Koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet, koostuu neljästä alateemasta: koulutukselle varattu aika ja sen riittävyys, koulutukselle asetettu vaatimustaso suhteessa aikaan, erilaisten lähtötasojen huomioiminen ja haastetason syveneminen.

Aika ja sen riittävyys

Sillä tasolla millä se halutaan toteutettavan tällä hetkellä, sille on varattu riittävästi aikaa. Siitä on jo suorituskysymysten osalta karsittu joitain asioita pois, koska aika ei yksikertaisesti riitä. Mutta toisaalta ei ole myöskään mahdollista kouluttaa joukkoa täällä kolmea kuukautta, joka toimii alueella neljä kuukautta. Eli mielestäni meillä on riittävästi aikaa toteuttaa ne koulutukset, mitä on katsottu suorituskysymysten kannalta tarpeelliseksi kouluttaa. - Haastateltava 1

...jääräkomppanian osalta koen, että koulutukselle varattu aika on riittävä tavoitteiden saavuttamiseksi ennen FOC:n alkamista, kun koulutusaikaan luetaan molemmat rotaatio- ja toimialueen täydennyskoulutus ja kunhan koulutuksessa otetaan huomioon eri kansallisuuksien asettamat erityispiirteet. Kyllä aika varmaakin riittää riittävien perusteiden kouluttamiselle siinä. - Haastateltava 2

Rotaatiokoulutuksessa kun annetaan perusteet toiminnan aloittamiseksi toimi-alueella ja siellä sitten vielä paikotaan ja kerrataan niitä asioita ennen FOC:n saavuttamista, niin kyllä aika siihen riitti hyvin. Myöskään lähtötasoerot eivät muodostaneet meillä erityistä ongelmaa, kaikki saivat oman tehtävänsä mukaisesti riittävät perusteet toiminnalleen ennen alueelle lähtöä, kellekään ei ollut haasteita siinä. - Haastateltava 3

...kyllä kokonaisuudessaan kun rotaatiokoulutuksen tarkoituksena on antaa riittävät perusteet toiminnan käynnistämiseksi ja sitten toimialuekoulutuksella syventää ja paikkaa ennen FOC:ia, niin kyllä aikaa oli ihan riittävästi. - Haastateltava 5

On ikuisuuskytymys siltä osin, että aina voidaan venyttää ja tehdä enemmän sitä ja tätä, mutta jos sitä olisi vielä venytetty, niin sitten alkaa ilmaantua tiettyä väsymistä itse koulutukseen, kun haluttaisiin jo mennä. Nyt mennään vielä hyvässä suhteessa, että vielä ei tule ennen operaatioalueelle lähtöä sitä tiettyä tympiintymistä koulusta kohtaan, vaan se pysyy vielä se focus tiukasti siinä koulutuksessa ja sen kautta päästään toimimaan sinne toimialueelle. - Haastateltava 5

Rotaatiokoulutuksen tavoite ei voi olla se, että joukko olisi sen jälkeen täysin valmis lähtemään vaan pitää huomioida myös se toimialueella tapahtuva koulutus. Mutta kokonaisuudellekin varattu aika oli riittävä. - Haastateltava 6

Yleisesti ottaen operaatio ja sen lähtökohdat huomioon ottaen koko joukon rotaatiokoulutukselle oli varattu riittävästi aikaa. - Haastateltava 6

Poikkeuksetta kaikki kokivat, että koulutukselle varattu aika oli riittävä.

Koulutukselle asetettu vaatimustaso suhteessa aikaan

...kyllä koulutukselle asetettu vaatimustaso on sopiva siihen varattuun aikaan nähden. Joukko lisäksi koulutetaan maavoimien esikunnan tuottaman uhka-arvion mukaisiin pahimpiin mahdollisiin tilanteisiin, koska on itsestään selvää, että kyseisessä tilanteessa joukolla on oltava perusteet selviytyä kyseisestä tilanteesta.” Hän toteaa myös tarkentaen vaatimuksiin pääsyä: ”Se ei riipu miehistöstä. Ne asiat, mitkä koulutetaan miehistölle ja ryhmälle on helppo sisäistää tässä ajassa. Ne käytännössä sisäistetäänkin kahden kolmen ensimmäisen koulutusviikon aikana, eli tämä ei ole ongelma. Ongelmaksi muodostuu se, että jos johtajaksi tulee sellainen henkilö, joka ei ole ollut jalkaväen kanssa tekemisissä, niin jo niin yksikertainen asia kuin vaunukaluston kanssa toimiminen muodostuu ongelmaksi. Tällöin ei ymmärrä joukkoa käyttäessään niitä ominaisuuksia siinä vaaditaan ja mikäli on tottunut johtamaan esimerkiksi panssarivaunukomppaniaa, niin silloin jääkärikomppanian johtaminen on hieman monimutkaisempaa. Aselajitausta johtajilla vaikuttaa enemmänkin siihen, mikäli joukko ei jostain tempusta suoriudu, ei miehistö. - Haastateltava 1

Ei minun mielestäni. Kyllä sovelletun vaiheen sovelletuissa case-harjoitteissa, jos niissä oli tarkoitus mitata joukkoa, niin aika hyvin meidän joukko pärjäs. Aina on tietenkin varaa parantaa, mutta kyllä se saatu koulutus antoi hyvät pohjat sille toiminnalle. - Haastateltava 3

Kyllä tuossa ajassa ehdottomasti ehti saavuttamaan sen tason, että oli kyky mennä toimialueelle ja aloittaa siellä toiminta sen parin viikon perehdytyksen ja harjoittelun jälkeen. Että kyllä minä näen, että varatussa ajassa tuli riittävät perusteet oikein hyvin. Koska ei se olettamuskaan ollut, että olisimme olleet Kriisinhallintakeskuksen tarjoaman rotaatiokoulutuksen jälkeen täysin valmiita toimimaan, vaan kyllä kaikille oli selvää, että koulutus jatkuu vielä toimialueella. Rotaatiokoulutuksen jälkeen meillä oli kyky aloittaa toiminta ja jokainen kuitenkin toimii hieman omalla tavallaan, niin lopputulos FOC:n alkaessa ratkaisee. - Haastateltava 4

Kysyttäessä ”oliko koulutukselle asetettu vaatimustaso liian suuri varattuun aikaan nähden”:

Ei minun mielestäni, koska tosiaan tarkoituksena on antaa vain ne perusteet, niin perusteet saatiin, ne olivat riittävät ja kun päästiin toimialueelle, niin toiminta lähti nopeasti käyntiin. Että kyllä niin sanotusti tuotos - panos -suhde oli kohdillaan. - Haastateltava 5

Rotaatiokoulutusta jos katsoo yleisesti, niin ei ollut liian korkea. Siellä oli ihan tarkoituksellisesti vaikkapa komppanian johdolle rasteja, jotka oli rakennettu hankaliksi, mutta se on hyvä, koska jos me mennään sinne epämukavuusalueelle koulutuksessa, niin sitten ne todelliset tilanteet ovat lähtökohtaisesti helpompia. Eli kun harjoitellaan vaikeammin, niin perustyö on helpompaa. Ja sieltä ei nouse minun mielestäni sellaisia rasteja, jotka olisivat olleet yleisesti ottaen liian vaikeita. - Haastateltava 6

Vastauksien perusteella voidaan todeta, että kaikki ovat varsin yksimielisiä siitä, että koulutukselle varattu aika oli sopiva asetetun vaatimustason suhteen. Yksi haastateltava otti kuitenkin kantaa rotaatiokoulutuksen soveltavan vaiheen joukkojenhallinta-koulutukseen.

Sitten jos mennään siihen rotaatiokoulutuksen sovellettuun vaiheeseen, niin sen tarkastelussa se aihe on väärä. Eli joukkojenhallinta aiheena on raflaava, siitä saadaan näyttävä, mutta se ei minun mielestäni ole se, mitä jääkärikomppanian kannattaisi harjoitella lopputestinä. Ja tästä me päällikön ja joukkueenjohtajien kanssa puhuimme ja teimme oma esitys vaihtoehtoisesta toiminnasta. Joukkojenhallinta ei ole se ydin, mitä jääkärikomppania alueella tekee edes joukon käyttöperiaatteiden mukaan. - Haastateltava 6

Erilaisten lähtötasojen huomioiminen

Kolmas alateema esitettiin haastateltaville apukysymyksellä ”Miten koulutuksessa on huomioitu erilaiset lähtötasot?” Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia.

Ei niitä käytännössä pysty huomioimaan yksilötasolla millään tavalla. Paitsi siten, että kaikki lähtevät perusteista liikkeelle, eli oletusarvo on, että kukaan ei osaa koulutettavia asioita etukäteen ja kaikille koulutetaan kaikki. - Haastateltava 1

...lähtötasot oli huomioitu siten, että koko jääkärikomppanian koulutus alkaa samana päivänä ja kaikki astuvat palvelukseen tuolloin ja se on ehdottomasti hyvä asia. - Haastateltava 2

Kaikki olivat samalla viivalla ja lähdettiin perusteista liikkeelle. Eli jos joukossa oli joku taitavampi yksilö, niin sitä huomioitiin siten, että kyseinen henkilö otettiin apukouluttajaksi, mutta muilta osin lähtötasoerot huomioitiin siten, että rima oli alhaalla ja kaikki lähtivät samalta viivalta. - Haastateltava 4

Toisaalta tässä voisi sanoa, että lähtötasot oli huomioitu siten hyvin, että lähdettiin kaikkien osalta nolista. Tämäkin on osaltaan ikuisuuskyseminen, tiedän, että jotkut ovat sitä mieltä, että on typerää aloittaa kaikki esimerkiksi yksittäiset asekäsitteet nolista, mutta kun se lähtötaso on vaihteleva, niin se aloitus pitää tehdä jostain, niin silloin se on selkeintä, että se tehdään sieltä tavallaan sen heikoimman kolmanneksen mukaan. - Haastateltava 5

Mitään lähtötasomittareitahan ei ollut eli niiden pohjalta ei ole huomioitu, mutta tavallaan se tuotiin kokoajan esille, että annetaan yhdenmukainen koulutus, eli yhtenäistetään sitä ja annetaan vaikka yksi toimintatapamalli miten tehdään ja sitten kun me koulutetaan omaa joukkoa siellä toimialueella, niin me voidaan totta kai muuttaa sitä. Eli sinänsä se lähtötaso huomioitiin siinä, että se on vaihteleva ja annetaan kaikille sama peruskoulutus ja minun mielestäni se on hyvä lähtökohta. - Haastateltava 6

Rotaatiokoulutuksen johtaja syvensi vielä lähtötasojen eroja eri rotaatioiden välillä.

Ja erot eivät oikeasti ole mullistavia, 2017 yksi rotaatio oli muodostettu SKVJ-komppaniasta (Suomen Kansainvälinen Valmiusjoukko), ja kaksi muuta sieltä täältä erilaisista kansallisista taustoista. Se ei näy joukosta millään muulla tavalla, kuin että tässä kyseisessä operaatiossa asiat koulutetaan tietyn mallin mukaan ja SKVJ-komppaniassa taas toisen mallin mukaan. Ongelmaksi muodostui ennemminkin SKVJ-mallin poisoppiminen. - Haastateltava 1

Kaikki lisäksi pitivät tätä tapaa, jossa kaikki astuvat palvelukseen samaan aikaan ja koulutus alkaa perusteista, perusteltuna ja toimivana. Syiksi tähän he nostivat muun muassa sen, että ryhmäsynergia tai -koheesio alkaa tässä tilanteessa muodostua heti alusta sekä kaikki oppivat mahdollisimman nopeasti tuntemaan toisensa ja luottamaan toisiinsa.

...päällikön näkökulmasta siinä oppii tuntemaan alaisensa ja luottamaan heihin. Että on siinä ihan selkeä ryhmäsynergiaan positiivisesti vaikuttava tekijä. - Haastateltava 2

...kierrettiin päällikön kanssa sitä yksikköä koulutuksessa ja jutusteltiin ja tutustuttiin, niin kyllä se on ehdottomasti tärkeää ryhmäsynergian vuoksi. - Haastateltava 4

Nykyisellä tavalla saavutetaan myös se, että kun kaikki tulevat koulutukseen yhteisen koulutuksen alkaessa, niin ryhmähenki ja -koheesio lähtee heti kasvamaan. - Haastateltava 5

Lisäksi se, että kaikki ovat alusta loppuun mukana, palvelee ryhmäkoheesiota. - Haastateltava 6

Toisena toistuvana perusteluna oli koulutettavien aikaisemman kokemuksen hyödyntäminen rotaatiokoulutuksessa, joko ohjattuna tai itseohjautuvana.

...monissa keskusteluissa nousi useasti esille niiden kanssa, joilla varusmiespalveluksesta oli jo hetki, että oli hyvä, että joukossa kokeneempia, jotka taas iltaisin omalla ajallaan opastivat ja antoivat lisäkoulutusta niille, joilla sitä kokemusta ei niin paljon ollut. - Haastateltava 5

Ne ketkä olivat useamman reissun käyneitä ja muutenkin fyysiseltä iältään vanhempia toimivat oma-aloitteisesti apukouluttajina ja mentoreina sekä kokemattomampien koulutettavien tukena. - Haastateltava 2

Haastetason syveneminen

Siten, että aina lähdetään liikkeelle perusteista ja perustempuista, joita sitten syvennetään ja yhdistellään muihin temppuihin koulutuksen edetessä menemällä koko ajan haastavampaan ja haastavampaan tilanteeseen... Kokonaisuudessaan koulutuksen haastetaso syvenee tasaisesti koulutuksen edetessä. Esimerkiksi soveltavassa vaiheessa ei tule enää mitään uutta, aikaisemmin koulutettu vaan testataan uudessa ympäristössä... - Haastateltava 1

Ei menty mihinkään mahdollisimman kinkkisiin tilanteisiin partiointiharjoitteissa vaan kyllä se meni aika perusteista haastavampiin taso kerrallaan. Eikä lopuksikaan menty mihinkään yliampuviin tilanteisiin ja tässä tulee hyvin ilmi se, että aika mahdollisti perustason saavuttamisen. Ja se on mielestäni juurikin se taso, jolla jääkärikomppanian voi päästää alueelle. - Haastateltava 4

Alussa lähdettiin ihan perusteista ilman sen suurempaa vaatimusta, sen jälkeen alettiin tekemään sellaisia asioita, missä oli enemmän tilannetta mukana, pyrittiin tuomaan siihen kestoja päättyen aina sinne rotaatiokoulutuksen sovellettuun vaiheeseen ja sen komppaniavetoihin. Niin kyllä mielestäni nousujohteisuus toteutuu erittäin hyvin ja selkeästi tässä aikajänteessä. Selkeästi ruuvi kiristyy vaihe vaiheelta. Esimerkkinä ensin tökitään piikillä vähän maata, että löydetään miina. Sitten myöhemmin siihen lisätään evakuoiminen ja niin edelleen. Siinä vaan tulee niitä lisäjuttuja. Ensin opetetaan perustemppu ja sitten lisätään niitä lisähaasteita. - Haastateltava 5

Haastetason syveneminen oli huomioitu varmaankin siten, että rasteilla caset ajan myötä hankaloituivat ja se on hyvää se nousujohteisuus siinä. Se miten ne rastit oli rakennettu, että on useampi rasti tietystä aiheesta ja ne muuttuvat haastavimmiksi siirtyessä rastilta toiselle. Ja näiltä haastetason syveneminen oli mielestäni riittävä. Tässä taas pitää muistaa se, että tullaan hyvin erilaisista taustoista ja rotaatiokoulutuksella yhdenmukaistetaan sitä. - Haastateltava 6

Haastateltavat kokivat siis haastetason syvenemisen hyvin samalla tavalla. Lähdettiin perusasioista liikkeelle, jonka jälkeen lisättiin siihen tiettyjä toimintoja ja lopuksi yhdisteltiin perussuorituksia toisiinsa ja tuotiin myös koulutetun tiedon ja taidon soveltaminen mukaan kuvaan.

Ensimmäisestä teemasta, Koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet, koosteena on, että haastateltavat kokivat aikaa koulutukselle olleen varattu riittävästi perusteiden opettamiselle ja sen vuoksi myös vaatimustaso oli sopiva aikaan nähden. Koulutettavien lähtötaso koettiin huomioitavan siten, että kaikki astuivat palvelukseen samaan aikaan. Tälle on useampia perusteluja, tärkeimpinä ryhmäkoheesion muodostuminen ja koulutuksen aikana ilmaantunut suunniteltu tai suunnittelematon apukouluttajuus ja mentorointi. Haastetaso koettiin syvenevän läpi koulutuksen tasaisesti alkaen yksilön perusasioista ja päättyen organisaationmukaisiin soveltaviin harjoitteisiin.

4.1.2. Teema 2: Koulutuksen muoto ja sisältö

Toinen teema, koulutuksen muoto ja sisältö, käsittelee teoria- ja käytännönkoulutuksen sisältöä, koulutusmenetelmiä sekä koulutusten sisältöjen hyödyllisyyttä operaation vaatimuksiin nähden.

Teoriakoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään

Haastateltavat vastasivat alateeman apukysymykseen ”Oliko teoriakoulutuksen sisältö sopiva valittuun koulutusmenetelmään nähden?”:

Ei. Haasteen jatkuvasti on se, että on paljon teoriaa ja sitten on paljon sitä käytäntöä. Nyt se jaottelu on käytännössä siten, että on pitkiä teoriapäiviä, jotka puuduttavat, osa asioista menee selvästi ohi. Ja sitten on pitkiä käytännön päiviä, jotka ovat rankkoja taas toisista syistä. Koulutus on fyysisesti niin kuormittavaa, että osa koulutettavista asioista menee ohi. Mutta tämä malli on valittu puhtaasti rahan takia. On helpompi pitää teoriapaketit asiantuntijoiden toimesta tiettyinä päivinä, jotta muille kouluttajille vapautuu aikaa omien koulutuksiensa suunnitteluun ja valmisteluun. - Haastateltava 1

Ei teoriaa voi unohtaa millään tavalla, oli kyse sitten mistä tahansa toimialueen luennosta, niin ehdottomasti tulee aina aloittaa teorialla... Sitten esimerkiksi massaluennot oikeudellisen alan toimesta olivat tietenkin puuduttavia, mutta koen silti sen luentopohjaisuuden olevan hyvä tapa. Tällöin pystytään kuitenkin varmistumaan, että kaikki ovat ainakin tiedon saaneet....Siinä vaikuttaa myös sellainen asia, että jo pelkän ryhmäkoheesio- ja yhteen hitsautumisen kannalta luento-opetus on parempi vaihtoehto. Mielestäni mitä enemmän joukko viettää aikaa yhdessä, niin sitä parempi, olkoon sitten oppitunti tai käytännön tekeminen. - Haastateltava 2

Kyllä ne aika hyviä paketteja oli, mitä siellä teoriakoulutuksessa käytiin läpi. Kaikki kohdealueeseen liittyvät tietoisuudet olivat kokemuksesta riippumatta kaikille tarpeellisia... tässäkin asiassa pätee se, että on hyvä, että kaikki siellä oppitunneilla istuvat, jotta voidaan varmistua, että kaikki ovat saaneet samat tiedot, huolimatta siitä, että tässä tapauksessa ei mitään mitata esimerkiksi kokeilla tai vastaavilla. - Haastateltava 3

Teoriakoulutushan vedettiin massana isolle porukalle, jolloin se menetelmä ei välttämättä ole paras, koska se on jo aika kuivaa aihetta, mutta kuitenkin tärkeää... Luokkaopetuksessa kuitenkin opettajalla on jonkinlainen ote koulutettaviin ja hän kykenee sen kautta varmistumaan, että kaikki ainakin kuuntelivat. - Haastateltava 4

Se on aina se luokassa istuminen ja diojen tuijottaminen ja pelkkä kuunteleminen, niin eihän se ole järin mielekästä. Esimerkiksi lakipykälää on vaikea saada mielekkäiksi, mutta ne pitää silti vaan yksinkertaisesti osata, niin kuin muutkin tietyt perusteet. Niitähän on vaikea karsia. Mutta mielestäni se, että kuinka paljon oli sitä teoriakoulutusta, niin se kätteli hyvin sitä, mitä piti osata. Kaikki teoriakoulutus, vaikka se ei aiheena ehkä ollutkaan kaikkein mielenkiintoisinta, niin se oli tarvittavaa ja käytetty aika oli siihen suhteessa. Että teoriakoulutus oli paikallaan, vaikei se aina kivaa olekaan. Se on se pakollinen paha ja sitä on ehkä turha miettiä, että pitäisikö sitä karsia tai pitäisikö jotain jättää pois. - Haastateltava 5

... silloin kun oli avainhenkilöstön koulutus- ja valintatilaisuus ennen perehdytysmatkaa, niin siellä olisi voinut olla enemmän toimialueen esittelyä, jolloin ennen kun lähdetään perehdytysmatkalle, niin alue olisi ollut jo ainakin teoriapohjalta tutumpi. Eli siellä kannattaisi olla niitä asioita enemmän. Ja sitten niiden koko joukolle pidettävien teorialuentojen kohdalla voisi miettiä enemmän sitä, että pitäisikö joukon kouluttaa enemmän itse itseään, että joukossa on niitä avainhenkilöitä, jotka ovat käyneet perehdytysmatkalla ja joille voisi varata ajan, jossa he esimerkiksi joukkueenjohtajat perehdyttävät alaisensa. - Haastateltava 6

Yleisesti ottaen siis pääosin kaikki kokivat koulutusmenetelmän sopivaksi teoriakoulutuksen sisältöön nähden, huolimatta siitä, että pääosin myös itse kokivat ne puuduttaviksi. Haastateltavat esittivät myös kehitysehdotuksia koulutusmenetelmään. Yleisin esitys oli omatoimisen verkko-opetuksen lisääminen. Kaikki tätä esittäneet kuitenkin pitivät siinä ehdottoman tärkeänä, että omatoiminen opiskelu myös todennetaan jollain keinoin sekä sitä, että verkko-opetuspaketit ovat laadukkaasti tehtyjä.

Verkko-opetus olisi tietenkin toinen vaihtoehto, mutta siinä pitää olla olemassa ehdottomasti jonkinlainen todentamiskeino, että koulutettava on verkko-opetuksen läpikäynyt, esimerkiksi joku verkkotentti tai vastaava. Itseopiskelu on kuitenkin niin henkilöstä itsestään kiinni, että miten hakeutuu tiedon lähteelle verrattuna siihen, että opetus on läsnäolopakeroon perustuva. - Haastateltava 2

Kyllähän puhtaat luentopäivät ovat raskaita, varmaan siinä voisi olla rinnalla joitain PVMOODLE-itseopiskelupaketteja, joissa olisi vaikka joitain kertaavia kysymyksiä, että pääsee tietyn vaiheen läpi ja sen kautta todennettaisiin, että koulutettava on perehtynyt siihen materiaaliin. - Haastateltava 3

Haastateltava 4 perusteli ehdotustaan:

Eli mikäli verkko-opetus valittaisiin joihinkin aiheisiin pääopetusmenetelmäksi tai edes tukevaksi opetusmenetelmäksi, niin kyllä se täytyy jotenkin voida todentaa, että se on suoritettu ja sisältö ymmärretty, koska opetettava sisältö on kuitenkin tärkeää. Tässä yksi keino olisi vaikka jonkinlainen verkkotentti. - Haastateltava 4

Onnistuakseen tämä vaatii tietenkin sen, että paketit tehdään hyvin, mutta tällä tavoin voitaisiin tietyt päivät olla vaikka etänä ja suorittaa sen aikana muutama oppitunti... Mutta jos verkko-opetusta käytetään pääopetusmenetelmänä tietyissä asioissa on sen suorittaminen oltava valvottavissa. - Haastateltava 5

Toisena kokeilemisen arvoisena kehittämisideana nostettiin esille teoriakoulutuspäivien oppituntien jakaminen useammalle päivälle.

Sellaista vaihtoehtoa voisi tietenkin koittaa, että onko siitä mitään hyötyä, että luentopäiviä pilkkoisi osiksi muita päiviä. Taitaa olla siten, että henkilö on virkeimmillään klo 08:00-12:00 välillä, niin jos sen pitäisi teoriaa ja iltapäivällä olisi sitten käytäntöä. Pitkät luentopäivät kuitenkin puolenpäivän jälkeen alkavat väsyttää. - Haastateltava 2

Ehkä niitä päiviä voisi kuitenkin pilkkoa siten, että ei istuttaisi yhtenä päivänä ihan sitä kahdeksaa tuntia siellä penkeillä, vaan muutama tunti olisi itseopiskelua. - Haastateltava 3

Jos sen saisi pilkottua osiksi sitä matriisikoulutusta, että luennoille mentäisiinkin kaksi tai kolme ryhmää kerrallaan, niin se voisi olla parempi, jos se vaan saataisiin paremmin istumaan matriisiin. Ymmärrän, että se on helppo toteuttaa massana, voi laittaa suoraan rastin ruutuun, että tehty on, mutta jos siitä halutaan jotain oppia, niin varmasti saisi paremman tuloksen, jos pilkkoisi osastoja pienemmiksi. - Haastateltava 4

Jälkimmäisen kehittämis ehdotuksen nosti rotaatiokoulutuksen johtajakin esille, mutta kertoi sitä jo aikaisemmin testatun ilman mainittavaa tulosta.

Koulutuspäivien rakennetta on testattu myös siten, että on puoli päivää valmentavaa koulutusta ja puoli päivää operatiivista koulutusta, mutta tästä saatu palaute ei osoittanut, että onko nyt käytössä oleva vai testattu malli parempi. Siitä ei tullut sellaista palautetta, että rasitus olisi sopivassa suhteessa kumpaankaan suuntaan. - Haastateltava 1

Teoriakoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin

Teoriakoulutuksista ja niihin lukeutuvista luennoista on pyritty luomaan niin käytännönläheisiä tai siirtämään niitä niin paljon käytäntöön kuin mahdollista. Tämän enempää emme koe pystyttävän muuntamaan teoriakoulutusta käytännönkoulutukseksi. Sitä on pyritty myös tehostamaan, että jos jotkin tietyt teoriakokonaisuudet halutaan käydä nimenomaan rotaatiokoulutuksen yhteydessä, niin niitä ei käytäisi enää toimi-alueen perehdyttämisvaiheessa toimi-alueella. Eli päällekkäisyyksistä on pyritty eroon. Sehän helpottaisi huomattavasti, että mikäli on sellainen aihe, mitä ei koeta, että tarvitaan vielä täällä rotaatiokoulutusvaiheessa, koulutettaisiin vasta siellä toimi-alueella - esimerkiksi joidenkin tiettyjen kylien ominaisuudet. Jos kuvitellaan, että täällä koulutetaan koulutuksessa neljä viikkoa ja tähdätään joukkokohtaiseen vaiheeseen, missä joukot tekee operatiivista työskentelyä, niin käytännössä silloin heillä täytyy olla kaikki perustieto alueesta ja toimintatavoista jo täällä. Mutta siitäkin on kokeiltu erilaisia malleja, että missä vaiheessa on mikäkin koulutus ja jaettu myös toimi-alueelle vastuuta koulutuksesta. Rotaatiokoulutukseen valittu sisältö on sopiva ja tarpeellinen täällä pidettäväksi esimerkiksi oikeudellisen alan teoria- ja käytännönopetus. Yksittäisen taistelijan on tiedettävä tietyt asiat toimiakseen oikealla tavalla oikeassa ajassa ja paikassa heti alusta alkaen, perusta siihen luodaan heti täällä rotaatiokoulutuksessa. Jos niitä ei pidetä täällä, on kyseinen yksittäinen taistelija tilanteen niin sattuesssa ongelmassa jo rotaatiokoulutuksen harjoitteissa. Me olemme yrittäneet puristaa kaikki teoriaoppitunnit niin keveiksi paketeiksi kuin vaan mahdollista. - Haastateltava 1

Kyllä se mitä teoriasta saatiin irti, oli ehdottomasti tärkeää. Kaikkea ei tietenkään pystytty meille kouluttamaan... Että nyt kun mentiin ensimmäistä kertaa ranskalaisten alaisuuteen, niin ei osattu täysin huomioida, mitä ne ranskalaiset sitten haluavat ja minkälaiset vaatimukset heillä on sekä miten he haluavat meidän toimivan. Mutta ottaen huomioon kokonaisuuden, mitä meille koulutettiin, niin se antoi mielestäni aika hyvät lähtökohdat siihen operaatioon ja tehtävän toteuttamiseen. Että yleisesti ottaen teoriakoulutus oli ehdottomasti hyödyllistä ottaen huomioon, että rotaatiokoulutuksen tarkoituksena on kuitenkin antaa perusteet toimialueelle siirtymiseksi ja toiminnan käynnistämiseksi. - Haastateltava 2

Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kokivat, että teoriakoulutuksessa annettu koulutus oli hyödyllistä ja vastasi operaation vaatimuksiin. Edelleen korostettiin sen pakollista pahuutta, mutta tehtiin selväksi, että ilman sitä ei pärjää. Eriävän kokemuksen omaava haastateltava kommentoi asiaa seuraavasti.

Koska se on siellä toimialueella niin pienessä roolissa, mitä Kriisinhallintakeskuksessa koulutetaan, että kun menet operaatioalueelle, niin siellä ovat ne käytännön asiat niin paljon isommassa roolissa, että en koe, että teoriaopetus ei täysin palvellut tarkoitustaan. Että osa teoriaopetuksesta olisi ollut käännettävissä paremmin käytännönkoulutukseksi, esimerkiksi voimankäytön säädökset. - Haastateltava 4

Osa haastateltavista koki myös, että teoriakoulutuksen sisällössä olisi karsittavaa tai koulutuksen kohdejoukkoa voisi muuttaa.

...ehkä muutamat syvällisemmät laki-asiat voisi (jättää pois) tai niitä voisi ainakin karsia. - Haastateltava 4

Pitäisi vielä rankemmalla kädellä suorittaa karsintaa siitä, mikä on järkevä oppitunninaihe, mitä kannattaa luokassa ja mitä opetetaan vaikka sellaisena, että rasti koostuu oppitunnista ja suoritteesta. Todella paljon niistä asioista, mitä oppitunnilla opetetaan, pääsee unohtumaan. Mainitsin jo niistä huollon ja logistiikan oppitunneista, missä on puhujia Pääesikunnan tasolta, niin se ei yksittäistä jääkäriä palvele. - Haastateltava 6

Käytännönkoulutuksen sisällön sopivuus valittuun koulutusmenetelmään nähden

Kyllä käytännönkoulutus palveli oikein hyvin toimialueen toimintaa. Ei siitä jäänyt mitään epäselvää, se antoi hyvät perusteet siitä, että miten toimia erilaisissa tilanteissa. - Haastateltava 2

Kyllä kaikki, mitä vaan pääsin suorittamaan ja näkemään, niin kaikki olivat kovin käytännönläheisiä ja missä lähdettiin saman tien tekemään asioita. Minun mielestäni ne olivat ihan todella hyviä paketteja ne käytännön rastikoulutukset. - Haastateltava 3

Kyllä. Ei tule mitään mieleen, mitä olisi voitu tehdä jollain paremmalla tavalla. Kriisinhallintakeskuksella on todella vahva asenne teoriaopetuksen välttämiseen, että aina kun vaan voidaan käytännössä tehdä, niin tehdään heti. Meidänkin FCR:n porukan kanssa, niin joukko kun on nuorta, jotka tykkäävät siitä, että päästään tekemään, niin kyllä se oppi menee perille sitä kautta. Että kyllä koulutusmenetelmät ovat näiltä osin kohdillaan. - Haastateltava 4

Kyllä käytännönkoulutuksen sisältö oli sopiva suurimmassa osassa. Sellaisia rastinostoja, mitkä on vuosien saatossa kehittyneet, niin CIED ja taas sellaisia, jotka ovat vuosienkin jälkeen edelleen päteviä, niin kaikki voimankäytön rastit ja asekäsitely- ja ampumakoulutus. Sisältö ja koulutusmenetelmät käittelivät niissä minun mielestäni oikein hyvin. - Haastateltava 6

Käytännönkoulutuksen sisällön suhde valittuun koulutusmenetelmään koettiin siis oikeaksi ja siihen oltiin tyytyväisiä.

Käytännönkoulutuksen hyödyllisyys operaation vaatimuksiin nähden

Koulutukseen on valittu Kriisinhallintakeskuksen henkilöstön mielestä suorituskyykyvaatimusten sekä koulutettavan joukon palautteen pohjalta tärkeimmät koulutettavat asiakokonaisuudet ennen kuin joukko aloittaa toimintansa... Ne harjoitellaan, mitkä ovat tärkeitä ja loput jäävät sitten koulutettavaksi toimialueella joukon itse laatiman jatkokoulutusohjelman mukaisesti.. Rotaatiokoulutus antaa tarvittavat perusteet alueelle lähdön ja siellä toiminnan aloittamisen suhteen ja ne on poimittu suoraan suorituskyykyvaatimuksista. Varsinaisesti sellaisia vaatimuksia ei rotaatiokoulutukselle ole annettu, että mitä ihan oikeasti joukon täytyy osata siinä vaiheessa, kun se lähtee toimialueelle. - Haastateltava 1

Kyllä se ehdottomasti hyödyllistä oli. Perustiedot ihan varmasti saatiin, että mikä ymmärsimme, mikä komppaniamme rooli on operaatiossa ylipäätään... annettu käytännönkoulutus antoi hyvän perustan toimialueelle. - Haastateltava 2

Kyllä ne olivat hyviä. Meidänhän pitää rasteilla opiskella aina niin sanottu worst case -scenario, ne vaan on pakko, jotta sitten tällaisen tilanteen sattuessa osattaisiin toimia. Mutta kyllä siellä käytiin ihan arkipäiväisiäkin juttuja ja kyllä kun meidänkin rotaatiolla oli toimialueella sellaisia haasteellisiakin juttuja, niin näistä rotaatiokoulutuksen aikaisista jutuista oli kyllä hyötyä, jätkät osasivat toimia hyvin niissäkin tilanteissa. Toimittiin jämäkästi ja ohjeiden mukaan ja päästiin tilanteista pois. se oli pääasia. Se oli hyvä nähdä, että operaation aikana kävi ilmi, että rotaatiokoulutuksessa opitut asiat pätevät myös toimialueella ja toimivat siellä pienten viilausten kanssa oikein hyvin. - Haastateltava 3

... kokonaisuudessaan käytännönkoulutus oli hyödyllistä ja teki sovelletussa vaiheessa täysin samaa kuin teki toimialueellakin. - Haastateltava 4

... kyllä suoritustasovaatimuksiin nähden rotaatiokoulutus oli vähintäänkin riittävä ja antoi perusteet kaikkiin niihin harjoituksiin, mihin vaan osallistuttiin. Ranskalaiset muun muassa sanoivat - ja he ovat kuitenkin ammattiarmeija ja me reserviläisarmeija - meidän lääkintäkoulutuksestamme, että jo meidän yksilötason taitomme oli lääkinnän osaamisen osalta puhumattakaan joukkueen suorituskyvystä partioiden tekemisessä, että olemme valovuoden heitä edellä niissä asioissa. Toisena esimerkkinä mainittakoon liikennetapaturmien harjoittelu, useampi tuli harjoitteen jälkeen toteamaan, että yksilön taidot ovat meillä todella korkealla ja yksilöt kykenevät meillä tekemään aika isoja asioita. - Haastateltava 5

Kaikkien haastateltavien toimesta käytännönkoulutus koettiin hyödylliseksi operaation vaatimuksiin nähden. Muutamia kehitysideoita rastien sisältöihin tai rastien määriin nousi esiin.

...ehkä jatkossa tulisi enemmän vielä painottaa sitä, että suunnistaa pitää ihan kartankin mukaan eikä pelkästään elektronisesti käytettävillä laitteilla. - Haastateltava 1

Joukkojenhallinta ei ole se keskeisin asia, mitä jääkärikomppania menee toimialueelle tekemään... Viestikoulutusta tulisi olla tiettyjen järjestelmien osalta enemmän, joko muutama rasti lisää tai sitten muuta tunti pidempi aika rasteille, jotta saadaan keskeisten viestijärjestelmien keskeisille käyttäjille varmasti riittävä taitotaso. - Haastateltava 6

Koosteena toisesta teemasta, Koulutuksen muoto ja sisältö, on se, että teoriakoulutuksen osalta lähes kaikki kokivat puuduttavuudestaan huolimatta tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, vaikkakin joitain sisällöllisiä viilauksia voisi vielä tehdä. Lisäksi koettiin, että verkko-opetusta voitaisiin käyttää enemmänkin, mutta sillä ehdolla että itseopiskelu olisi varmennettavissa joillain keinoilla. Käytännönkoulutuksen sisältö koettiin hyväksi havaittuun koulutusmenetelmään nähden, mutta joidenkin aiheiden tarpeellisuutta tai painotusta nostettiin esiin. Myös koulutuksen sisältö koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi operaation vaatimuksiin nähden.

4.1.3. Teema 3: Koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen

Teemahaastattelujen kolmas ja viimeinen teema, Koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen, koostuu kolmesta alateemasta; koulutuksen vastaavuudesta varmistumisesta, rotaatiokoulutuksen kehittämisestä ja vastaavuuden haasteista.

Koulutuksen vastaavuudesta varmistuminen

Koulutuksen vastaavuudesta varmistumiseksi haastateltavat kokivat kahdeksan erilaista keinoa:

1. Rotaatiokouluttajien koulutustapahtumien koulutuskorttien pohjautuminen suorituskyykyvaatimuksiin

Kaikkein parhaimman kuvan siitä saa varmaankin se kouluttaja kuka kouluttaa kyseistä joukkoa. Hänelle on annettu tietyt vaatimukset, mitä koulutettavan joukon pitää koulutuksen jälkeen pystyä tekemään, eli käytännössä suorituskyykyvaatimuksista on otettu suoraan rastien aiheet ja tavoitteet, että mitä joukon on kyettävä koulutuksen jälkeen tekemään. - Haastateltava 1

Ensinnäkin ne suorituskyykyvaatimukset siinä vaiheessa, kun operaatiota suunnitellaan, niin katsotaan minkälaiset ne suorituskyykyvaatimukset on, joukko suunnitellaan ja koulutus suunnitellaan siten, että se vastaa suorituskyykyvaatimuksiin sekä aikaisempiin havaintoihin koulutuksesta ja sen vastaavuudesta. - Haastateltava 3

...pitäisi tuottaa niitä suorituskyykyvaatimuksia sitten ja sen kautta muodostuu, mitä koulutetaan ja miten koulutetaan. - Haastateltava 6

2. Toimialuekouluttajat

Varmaankin paras tapa varmistua koulutuksen vastaamisesta suorituskyykyvaatimuksiin on se, että toimialueelta lähetetään seuraavan rotaation koulutukseen kouluttajatukea toimialuekouluttajiksi. - Haastateltava 2

Näiden lisäksi on totta kai toimialuekouluttajat, jotka tulivat antamaan viimeisimmät tiedot toimialueelta rotaatiokoulutukseen. - Haastateltava 5

Lisäksi tulee myös huomioda, että osa rotaatiokoulutuksen kouluttajista tulee siitä yksiköstä, joka on toimialueella operatiivisessa vastuussa. Mikä on myös yksi tapa varmistua koulutuksen vastaavuudesta, että toimialueelta tulee toimialuekouluttajia, jotka tietävät parhaiten, miten ja mitä siellä juuri sillä hetkellä tehdään ja kykenevät sillä tavoin kehittämään koulutusta vaikka kesken koulutuksen. - Haastateltava 6

3. Säännöllinen yhteydenpito Kriisinhallintakeskuksen ja toimialueen välillä

Toinen hyvä tapa on säännöllinen yhteydenpito toimialueella toimivien ja Kriisinhallintakeskuksen välillä. - Haastateltava 2

4. Rotaatiokoulutuksen jälkeen kerättävä tyytyväisyyskysely

Muita ihan toimivia tapoja on muun muassa rotaatiokoulutuksen jälkeen kerättävä palaute eli tyytyväisyyskysely. - Haastateltava 2

Esimerkiksi rotaatiokoulutuspalaute, joka kerätään heti koulutuksen päätyttyä Kriisinhallintakeskuksella verrattuna viivästettyyn palautteeseen toimialueelta, niin ensimmäiseksi mainitun palautteen asiat eivät juurikaan toistu. - Haastateltava 6

5. Toimialueelta lähetettävä viivästetty palaute

Ihmismieli on siitä jännä, että täältä kun lähtee koulutuksesta, niin joukko on sitä mieltä, että koulutuksessa ei annettu tarpeeksi perusteita ja ei ole valmis tekemään jotain tiettyä temppua. Mutta sitten kun joukko menee alueelle ja toteaa, että nämähän ovat täällä ihan perusjuttuja ja ettei tässä ole mitään murhetta, niin meille järjestävälle osapuolelle se viivästetty palaute kertoo, että tarkennettavat asiat rotaatiokoulutuksessa ovat jotain ihan pieniä asioita, mitkä pitäisi sisällyttää siihen joukon perehdytykseen siellä alueella. - Haastateltava 1

Tietysti yksi tapa on tämä, mikä meilläkin sitten toteutettiin eli operaatioalueella ollessamme tehtiin viivästetty palaute, mikä tulee toteuttaa nimenomaan operaation aikana eikä esimerkiksi operaation jälkeen jossain Säkylässä purkutilaisuuden yhteydessä. Se tulee toteuttaa silloin noin kuukausi maksimissaan kaksi sen rotaatiokoulutusvaiheen päättymisen jälkeen. Silloin kun se kysytään, niin asiat ovat tuoreessa muistissa ja silloin ajattelee vielä asioita, että tämä oli pielessä ja tämä voisi olla paremmin. - Haastateltava 5

Lisäksi viivästetyssä palautteessa on se etu, että joukko ehtii saamaan alueella jo kokemusta ja sen kautta näkemystä rotaatiokoulutukseen ja sen laatuun... Viivästetyssä palautteessa on sekin etu, että mikäli joku on kokenut jonkin asian rotaatiokoulutuksen aikana negatiivisesti, niin hän on jo ehtinyt vähän suodattaa sitä näkemystä toimialueaikanaan ja pystyy sen kautta arvioimaan uudelleen, että oliko se nyt oikeasti niin negatiivinen tai positiivinen. Lisäksi viivästetty palaute saadaan koottua henkilökuntajohtoisesti ja pohtimaan, mitkä ovat oikeasti ne kehitettävät asiat, jotka lähetetään Kriisinhallintakeskukselle. - Haastateltava 6

6. Seuraavan rotaation avainhenkilöstön perehdytysmatka, jossa on mukana Kriisinhallintakeskuksen henkilöstöä

Lisäksi se, että Kriisinhallintakeskuksen henkilökunta käy seuraavan rotaation perehdyttämismatkan yhteydessä toimialueella varmistamassa, mikä on viimeisin tilanne siellä, on myös hyvin tärkeä asia. Siinä on sekin hyvä puoli, että totta kai, kun kirjoittaa asioita paperille ajatuksella, niin silloin tulee paremmin jäsennehtyä ja mietittyä tarkkaankin, mutta sitten taas kun Kriisinhallintakeskuksen henkilökunnan kanssa vaan jutustelee, ja vastailee heidän kysymyksiinsä koulutuksesta ja vallitsevasta tilanteesta, niin silläkin saadaan paljon lisää syvyyttä koulutuksen kehittämiseen seuraavaa rotaatiota varten. Varsinkin kun vastapuoli on alan ammattilainen ja osaa johdatella keskustelua koulutuksesta siihen mikä on hyvää ja missä olisi syytä kehittää. Sieltä yleensä nousee esille vielä niitä kultajyviä, mitä ei välttämättä ollut huomannut viivästettyyn palautteeseen laittaa. - Haastateltava 5

7. HOTO-vaihe ja sen toteutus

...vastaavuuden takaamiseksi tärkeimmät asiat on... ja HOTO-vaiheen toteutus. - Haastateltava 5

8. Aikaisempien havaintojen hyväksikäyttö

...sekä aikaisempiin havaintoihin koulutuksesta ja sen vastaavuudesta. - Haastateltava 3

Parhaiksi työkaluiksi koulutuksen vastaavuuden varmistamiseksi haastateltavat kokivat suorituskyykyvaatimusten päätyminen rotaatiokoulutuksen koulutussuunnitelman perustaksi, pienemmässä mittakaavassa yksittäisten koulutustapahtumien koulutuskortteihin. Tällöin koulutuksen pitäjä voi aina varmistua ja jatkuvasti arvioida koulutettaviensa tasoa ja edistymistä. Toimialuekouluttajat haastateltavat nostivat esille heidän parhaan paikallisen tilannetietonsa vuoksi. Toimialuekouluttajien saapuessa kouluttajatueksi suoraan toimialueelta on heillä viimeisin tieto sen hetkisestä vallitsevasta tilanteesta ja sen turvin he voivat tarpeen niin vaatiessa ohjata koulutusta oikeaan suuntaan vaikka kesken koulutuksen,

Säännöllinen yhteydenpito Kriisinhallintakeskuksen kanssa koettiin myös tärkeäksi, jotta tietoa voidaan vaihtaa molempiin suuntiin tarpeen niin vaatiessa. Myös aikaisemmat havainnot koulutuksen vastaavuudesta koettiin mahdolliseksi työkaluksi koulutuksen vastaavuuden varmistamisessa. Seuraavan rotaation avainhenkilöstön perehdytysmatkalle osallistuva Kriisinhallintakeskuksen henkilöstö koettiin hyväksi tavaksi. Tällöin toimialueella operatiivisessa vastuussa oleva joukko kykenee jakamaan sen hetkiset tilannetiedot kasvatusten. HOTO-vaiheen merkitys vastaavuuden varmistamisen työkaluna koettiin myös tärkeäksi, sillä varmistetaan, että toiminta lähtee heti alusta alkaen oikeaan suuntaan sekä että riittävät tiedot vaihtavat omistajaa.

Kerättävän ja annettavan palautteen osalta nostettiin haastateltavien toimesta kaksi esille, heti rotaatiokoulutuksen jälkeen kerättävä tyytyväisyyskysely sekä noin yhdestä kahteen kuukauden toimialueelle siirtymisen jälkeen annettava viivästetty palaute. tyytyväisyyskyselyn merkitystä ei painotettu lähellekään siinä määrin, kuin viivästettyjen palautteiden. Perusteena tälle oli se, että tyytyväisyyskysely kerätään heti koulutuksen jälkeen ilman kokemusta toimialueesta, kun taas viivästetty palaute kerätään vasta, kun toimialueella on jo ehditty toimia ja saatu kokemuksen kautta näkemystä Kriisinhallintakeskuksella saadusta koulutuksesta. Näin ollen viivästetty palaute koetaan näistä kahdesta huomattavasti tärkeämmäksi.

Rotaatiokoulutuksen kehittäminen

Rotaatiokoulutuksen kehittämistä lähestyttiin haastatteluissa pohtivalla kysymyksellä ”Miten rotaatiokoulutuksen vastaavuutta vaatimuksiin nähden voitaisiin kehittää?” Kysymys toi esille viisi kehitysehdotusta:

1. Toimialuekouluttajat kahta aikaisempaa rotaatiosta käskettynä, ei pyydettyinä

Varmaan kaikkein yksinkertaisin temppu olisi se, että alueelta kotiutuneet johtajat ketkä siellä ovat olleet - tarkemmin joukkueenjohtaja ja ryhmänjohtaja - saataisiin rotaatiokouluttajiksi, se olisi ihan ehdoton homma. He kouluttaisivat nimenomaan sen, mitä ja miten siellä tarkalleen tehdään, jos halutaan sellainen toimialakoulutus, mikä tähtää siihen täysin valmiiseen joukkoon. Ei siten, että Kriisinhallintakeskus joutuu pyytämään tukea muilta joukko-osastoilta, jotka lähettävät kouluttajan, joka ei ole ikinä ollut kansainvälisissä tehtävissä ja jolle vaan lyödään koulutuskortti käteen ja todetaan, että tällaiset asiat koulutettavien tulee koulutuksen jälkeen osata. Se tavallaan toimii kyllä, mutta mikäli haluttaisiin päästä lähemmän täydellisyyttä, tulisi kouluttajaksi saada sellainen, kellä on toimi-alueustaa omasta takaa lyhyen ajan sisältä. Nykyisin toimi-alueelta toki tulee rotaatiokoulutukseen toimialuekouluttajiksi siellä olevia henkilöitä, mutta se ei ole se pointti, että operatiivisesta joukosta revitään tärkeitä henkilöitä kotimaahan rotaatiokouluttajiksi, koska tällöin toimi-alueella olevan operatiivisen joukon suorituskyyky luonnollisesti laskee, koska ei ole henkilöstöltään määrävahvuinen. Nimenomaan pitäisi saada kouluttajiksi jo lyhyen aikaa takaperin kotiutuneita toimijoita toimi-alueelta. Heidät tulisi vaan irrottaa omista töistään rotaatiokoulutuksen ajaksi, jotta he voisivat olla mentoreina rotaatiokoulutuksessa olevalle joukolle. - Haastateltava 1

2. Toimialuekouluttajien määrän lisääminen ja kaikkien henkilöstöryhmien huomioiminen

Mutta sieltä voisi tulla vielä enemmänkin rotaatiokouluttajia, ihan miehistötasoltakin. Koska kyllä koulutettava miehistökin haluaa kuulla, että miten siellä tehdään asioita. Hiljainen tieto vaihtuisi miehistön välillä esimerkiksi siten, että mikäli toimialueelta tuleva toimialuekouluttaja - miehistöön kuuluva - olisi mukana osana partiota jo rotaatiokoulutuksen rastivaiheessa, niin tämä kykenisi jakamaan tietoaan jo siinä vaiheessa. Esimerkiksi mitä valmisteluita pitää ottaa huomioon ennen kaikkea siellä toimialueella, mutta eivät korostu täällä. Enemmän voisi käyttää hyödyksi aikaisempaa rotaatiota tiedon lähteenä, että millaista se on. Se, että toimialuekouluttajat olisivat juuri toimialueella palvelevasta joukosta, niin pitää tietenkin sisällään riskin siitä, että silloin nämä ovat pois operatiivisesta toiminnasta, että ehkä olisi vielä parempi, että he ovat juuri siitä edeltävästä - jo kotiutuneesta - rotaatiosta. - Haastateltava 4

3. Tiedonvälitys tarvittaessa vaikka viikoittain sähköpostitse

Tiedonvälitys vaikka viikoittain sähköpostilla, pitäen sisällään vaikka sen viikon partiomatriisit, että Kriisinhallintakeskuksessa saataisiin mahdollisimman hyvä käsitys siitä, että mitä se toiminta siellä on. Niin ei tule kyllä parempaa tapaa mieleen saada tietoa ja kehittää, kuin suoraan toimialueelta heidän havaintojensa mukaan. - Haastateltava 4

4. HOTO-vaiheen toteutus

Ja sitten se viikon kestävä HOTO-vaihe on tärkein, missä suoritetaan viimeinen tiedonvaihto. HOTO-vaiheen toteuttaminen on edellisen rotaation vastuulla, että siinä ei ole enää Kriisinhallintakeskuksella vastuuta. HOTO-vaiheen suunnitelmallisuuteen ja johtamiseen pitää kiinnittää huomiota, että sen voi tehdä hyvin tai sitten huonosti. Toisaalta voisihan Kriisinhallintakeskuksen myös sitouttaa HOTO-vaiheen toteutukseen vaikka valvovana ja osittain suunnittelevana elimenä. Kriisinhallintakeskus voisi muodostaa sen HOTO-pohjan ja valvoisi jollain tavoin sen toteutumista. Koska edeltävällä rotaatiolla on jo kotiinlähtö mielessä, niin tällä tavoin kyettäisiin ehkä varmistamaan, että HOTO-vaihe kuitenkin toteutettaisiin laadukkaasti. - Haastateltava 4

HOTO-vaiheen koulutuksen pitää olla johdettua ja johdonmukaista ja mahdollisuuksien mukaan Kriisinhallintakeskuksen valvoma. Meillä HOTO-vaiheen koulutus perustui enemmän yksittäisten ihmisten väliseen kanssakäymiseen ja tiedonvaihtoon, kun käytännössä kaikkien johtajien tulisi saada samat perusteet. Esimerkkinä jotkut poistuvan rotaation joukkueenjohtajista kouluttavat seuraajalleen tietyt asiat ja toinen taas toiset, niin koulutettavien asioiden pitää olla samat molemmille, jotta kaikki tieto saavuttaa tarvitsijansa. Ettei inhimillinen unohdus vaikuta jatkoon. Eli lyhyesti sanoen HOTO-vaiheen tehostamisessa on kehitettävää... Toimialuevierailun voisi suunnitella myös HOTO-vaiheen ajalle, jolloin kykenisi myös sen onnistumisen valvomaan ja antamaan kehitysehdotuksia. - Haastateltava 5

5. Rotaatiokoulutuksen jälkeinen palaute Kriisinhallintakeskukselta ja toimialueelta edeltävän joukon ohjaus täydennyskoulutukseen

Eli toisin sanoen olisi hyvä antaa joukon johdolle rotaatiokoulutuksen päätteeksi raportti, jossa kerrotaan mitä on tehty rotaatiokoulutuksessa, miten se on mennyt, mitä tulisi kerrata ja sitten mitä olisi syytä kouluttaa toimialueella. Samoin kuin toimialueella edellisen rotaation johto kertoisi heti, että mitä kannattaa harjoitella ja miten asiat kannattaa tehdä. - Haastateltava 5

Lisäksi Kriisinhallintakeskukselta olisi hyvä saada ihan mustaa valkoisella, että mitä pitäisi kouluttaa lisää ja miten ylipäätään meni. Nyt tällaista tietoa saatiin ihan puheella tipoittain yksikön päällikön ja Kriisinhallintakeskuksen henkilöstön keskinäisten suhteiden vuoksi, mutta ei kuitenkaan mitenkään koottuna kokonaisuutena. Listassa olisi hyvä olla, että nämä asiat teille koulutettiin, kiinnittääkää näihin vielä huomiota, kun suunnittelette koulutusta siellä. Tällainen työkalu voitaisiin räätälöidä jokaiseen operaatioon erilaiseksi ja toimialuekohtaiseksi joukon koko huomioiden. Eli toisin sanoen tietynlainen läpivienti, joka olisi tietenkin osittain ohjeellinen, mutta lähinnä muistilistaksi, ettei unohdu joku asia vahingossa. - Haastateltava 6

Toimialuekouluttajien käskeminen ja rekrytoiminen kaikista henkilöstöryhmistä, miehistöstä päällikköön, kahta aikaisemmasta rotaatiosta koettiin yhdeksi hyväksi koulutusta kehittäväksi työkaluksi. Lisäksi jatkuvalla, jopa viikoittaisella, yhteydenpidolla koulutusaspektista voitaisiin saavuttaa vielä parempia tuloksia koulutuksen suunnittelun viimeistelyssä ja itse koulutuksen lopputuloksen parantamisessa.

HOTO-vaiheen suunnitelmallisuus ja johtaminen koettiin myös tärkeäksi kehittämisen työkaluksi. Esitettiin vaihtoehtoa, että Kriisinhallintakeskus ottaisi valvontaansa HOTO-vaiheen suunnittelun ja johtamisen pystyäkseen varmistamaan sen laadukkaan toteutuksen. Lisäksi Kriisinhallintakeskukselta toivottiin rotaatiokoulutuksen jälkeistä raporttia koulutuksesta suoriutumisesta, jotta toimialueella olisi paremmat lähtökohdat tehdä alusta alkaen oikeita asioita.

Vastaavuuden haasteet

Haastateltavat nimesivät seitsemän haastetta vastaavuuden toteutumiselle:

1. Porin prikaatin ja toimialueen resurssit

Varmaan suurimpana haasteena on Porin prikaatin resurssit. Tilat ovat riittämättömät siihen, että prikaati pyörittää kansallisen koulutuksen ja sen lisäksi kansainvälisen koulutuksen. Ei ole luokkatiloja, huoltotiloja, kalustoa tai ajoneuvokalustoa tarpeeksi, eli käytettävänä oleva kalusto on joltain muulta pois, mikä tarkoittaa tässä tapauksessa kansallista koulutusta. Melkein kaikki kalusto mitä Kriisinhallintakeskuksen koulutukseen halutaan, se yleensä myös saadaan. Ja sitten on edellä mainittu oikeiden tietojen ja taitojen omaavien kouluttajien saaminen ja sitouttaminen siihen kouluttamiseen. Tämän hetkinen tapa repiä kouluttajia ympäri maakuntia ei ole mielestäni toimiva tapa. Vaan toimiva tapa olisi nimenomaan se, että alueella jo ollut joukko rekrytoitaisiin kouluttajiksi, he kouluttaisivat ja olisivat koko rotaatiokoulutuksen ajan täällä kouluttamassa, jolloin meidän ei tarvitsisi repiä kouluttajia kaikkialta muualta, kouluttajia jotka ovat paikalla yksittäisen viikon siellä ja päivän tuossa, vaan se järkevöittäisi koulutusta huomattavasti. Mutta siinä tullaan taas siihen, että eri puolustushaaroista tai edes maavoimista ei pystytä tai edes haluta irrottaa juuri takaisin töihin saapunutta työntekijää. Edellä mainittu tapa olisi paras tapa helpottaa sitä tuskaa, mitä rotaatiokoulutusta suunniteltaessa suunnittelija kokee. Kaluston ja kaiken muun saa periaatteessa aina sopimalla, mutta henkilöstön saaminen on aina yhtä vaikeaa. - Haastateltava 1

Osa harjoitteista on myös sellaisia, ettei niitä oikein kyetty harjoittelemaan toimialueella harjoitusresurssien sekä operatiivisen toiminnan vuoksi. Esimerkiksi tietyt erikoisaseet, joista ei ole harjoituskappaleita ja muut vastaavat. Esimerkiksi ammuntoja kyettiin suorittamaan aika vähän. - Haastateltava 3

Resurssit ovat totta kai siellä toimialueella erilaiset, kuin täällä rotaatiokoulutuksessa, mutta siltikin siellä pystytään pääosin kaikki samat harjoitukset järjestämään kuin täälläkin, totta kai mittakaava saattaa olla eri, joskus parempi, joskus huonompi, mutta perusajatukseltaan kaikki ovat toteuttamiskelpoisia. - Haastateltava 4

Lisäksi toimialueella harjoittelun haasteeksi muodostuu rajalliset resurssit, niiden kanssa painittiin koko rotaation ajan. Koska harjoitus- tai käsittelyvälineitä ei ole, niin miten harjoitellaan esimerkiksi ohjusten käsittelyä? Tällöin osaaminen perustuu vaan niihin henkilöihin, joilla se osaaminen rotaatiokoulutuksen ansiosta on, mutta varahenkilöitä ei käytännössä kyetä kouluttamaan. - Haastateltava 6

2. Simuloidut tilanteet

Haasteita löytyy aina, esimerkiksi simuloidut tilanteet. Esimerkkinä FCR-pataljoonan tehtävä ja käyttöperiaatteet, niin ne tilanteethan tulee simuloitua rotaatiokoulutuksen aikana, mutta koskaan ei voida näyttää toteen, että miten se toiminta tulee eroamaan eri kansallisuuksien kesken, kun siellä on hyvin monesta eri kansallisuudesta sotilaita, joiden kanssa sitä toimintaa sitten yhteen sovitaan. Rotaatiokoulutuksen aikana sitä simuloitiin kyllä hyvin, mutta todellisuus on kuitenkin aina vähän eri toimialueella, tässä tapauksessa haastavampi. - Haastateltava 2

3. Koulutukselle varattu aika

Onhan siinä tietenkin se, että koulutusaika on lyhyt verrattuna siihen, että siellä komppanian pitäisi toimia erinäisissä isoissa tilanteissa. - Haastateltava 3

4. Reaaliaikainen tiedonvälitys

Reaaliaikainen tiedonvälitys, mitä oikeasti tehdään. Rotaatiokoulutuksessa annetaan tietty malli, miten asiat hoitaa, mutta se on usein vaihtoehto pahimman mahdollisen tilanteen varalle, mikä on siis hyvä, mutta sitä voi vielä lisää korostaa, että tämä ei ole se todennäköinen tapa toimia. - Haastateltava 5

5. Toimialuekouluttajat

*Lisäksi oikeiden ihmisten pitää olla pitämässä oikeita asioita. Väitän, tämä on täysin rahakysymys, että jos juuri ennen kotiutumista kysyttäisiin kotiutuvalta rotaatiolta halukkuuksia kouluttajaksi seuraavaan rotaatioon, että halukkaita olisi paljon. Meille tarjottiin silloin paria paikkaa ja kun asiasta kerrottiin isommalla foorumilla, niin halukkaita olisi ollut paljon enemmän kuin paikkoja oli. Ja jos siihen saadaan vielä liitettyä palvelussuhteen ehdot tai vaikka kertausharjoitus, niin silloin ei työnantajallakaan ole siihen mitään vastaan sanottavaa....
Lisäksi oikeiden ihmisten pitää olla pitämässä oikeita asioita. Väitän, tämä on täysin rahakysymys, että jos juuri ennen kotiutumista kysyttäisiin kotiutuvalta rotaatiolta halukkuuksia kouluttajaksi seuraavaan rotaatioon, että halukkaita olisi paljon. Meille tarjottiin silloin paria paikkaa ja kun asiasta kerrottiin isommalla foorumilla, niin halukkaita olisi ollut paljon enemmän kuin paikkoja oli. Ja jos siihen saadaan vielä liitettyä palvelussuhteen ehdot tai vaikka kertausharjoitus, niin silloin ei työnantajallakaan ole siihen mitään vastaan sanottavaa. - Haastateltava 5*

6. Mittarit

Jos halutaan jokin mitattava suorituskky, niin sitten se mittari pitäisi myös laatia sille, koska varmasti jokaisesta aiheesta voi mittarin kehittää. Esimerkiksi ase käsittely mittaussammuntojen kautta ampumaradalla. Se, että onko sille aikaa ammuttaa koko joukkoa mittaussammunnan läpi, on se kaikkein tärkein siinä. - Haastateltava 6

7. HOTO-vaiheen toteutus

Meillä HOTO-vaiheen koulutus perustui enemmän yksittäisten ihmisten väliseen kanssakäymiseen ja tiedonvaihtoon, kun käytännössä kaikkien johtajien tulisi saada samat perusteet. Esimerkkinä jotkut poistuvan rotaation joukkueenjohtajista kouluttavat seuraajalleen tietyt asiat ja toinen taas toiset, niin koulutettavien asioiden pitää olla samat molemmille, jotta kaikki tieto saavuttaa tarvitsijansa. Ettei inhimillinen unohdus vaikuta jatkoon. - Haastateltava 5

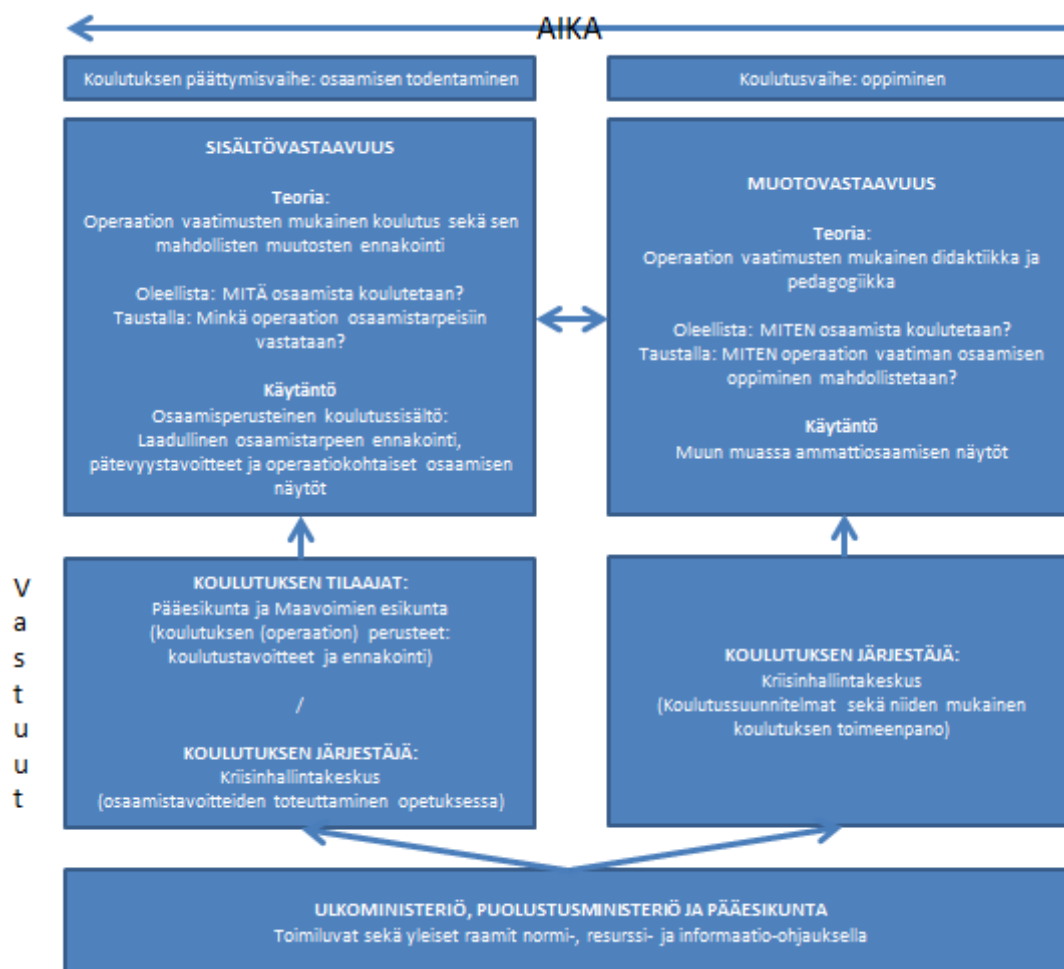
Resurssit muodostavat Porin prikaatissa ja toimialueella yhdessä haasteen vastaavuuden toteutumiselle. Rotaatiokoulutuksessa resurssit konkretisoituvat lähinnä henkilöstössä, aina ei välttämättä saada oikeita henkilöitä kouluttamaan tiettyjä suoritteita. Toimialueella taas haasteen resurssien osalta muodostaa kalusto sekä itse toimialue. Harjoitteluversioita ei kaikista asejärjestelmistä ole saatavilla, jolloin koulutustakaan ei voida järjestää. Lisäksi kyseessä on operaatioalue, jolloin esimerkiksi kouluttaminen tapahtuu tukikohdan sisällä ja sen tilat eivät välttämättä mahdollista optimaalista koulutusta.

Kaikkia tilanteita ei myöskään kyetä aina simuloimaan, esimerkkinä toiminta muiden kansalaisuuksien kanssa ei mene aina niin sujuvasti, kun koulutuksessa on aikaisemmin annettu ymmärtää. Myös koulutukselle varattu aika, reaaliaikainen tiedonvälitys sekä erilaisten koulutusta mittaavien mittareiden puuttuminen koettiin haasteiksi samoin kuin HOTO-vaiheen toteutus.

Yleisesti ottaen kolmannen teeman, koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittämisen, yhteenvetona voidaan todeta, että koulutuksen vastaavuudesta varmistumiseen on olemassa erilaisia työkaluja samoin kun rotaatiokoulutuksen kehittämiseen. Lisäksi nämä työkalut muistuttavat osiltaan huomattavissa määrin toisiaan. Koulutuksen vastaavuudelle on olemassa haasteita ja myös ne osittain kättelevät edeltävän kahden alateeman kanssa.

4.2. Tulokset suhteessa vastaavuuden teoriaan

Alla olevassa kuvassa 4. esitellään vastaavuustyyppien suhdetta kansainvälisessä koulutuksessa sisältö- ja muotovastaavuuden kautta Aarnion & Pulkkisen (2015, 17) mallia mukaillen. Niin kuin toisessa luvussa on jo mainittu, paikkavastaavuus on tämän tutkimuksen kannalta irrelevantti, jonka takia se on jätetty mallista pois, vaikka esiteltiin osana teoreettista vastaavuuden viitekehystä.



KUVA 4: Vastaavuustyyppien suhteet kansainvälisen koulutuksen käytännössä (Aarniota & Pulkkista 2015, 17 mukaillen)

Tuloksien suhdetta koulutuksen vastaavuuden teoriaan avataan alla olevalla taulukolla.

TAULUKKO 9: Tuloksien suhde koulutuksen vastaavuuden teoriaan

Vastaavuustyyppi	Teema	Alateema	Analyysin yhteenveto
------------------	-------	----------	----------------------

Muotovastaavuus	TEEMA 1: Koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet	1. Koulutukselle varattu aika ja sen riittävyys	Kaikkien mielestä aikaa oli riittävästi
Sisältövastaavuus		2. Koulutukselle asetettu vaatimustaso suhteessa aikaan	Kaikkien mielestä asetettu vaatimustaso oli hyvässä suhteessa aikaan nähden
Sisältövastaavuus		3. Erilaisten lähtötasojen huomioiminen	Lähtötasot huomioitiin siten, että niitä ei tietoisesti huomioitu, kaikki kävivät läpi koko koulutuksen, jolla varmistettiin samat opit kaikille
Muotovastaavuus		4. Haastetason syveneminen	Haastetaso syveneminen koettiin riittäväksi
Muotovastaavuus	TEEMA 2: Koulutuksen muoto ja sisältö	1. Teoriakoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään	Pääosa koki teoriakoulutuksen sisällön suhteessa koulutusmenetelmään hyväksi, mutta muutama oli sitä mieltä, että joitain asioita olisi muutettavissa vielä teoriasta käytäntöön
Sisältövastaavuus		2. Teoriakoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin	Teoriakoulutus koettiin pääosin hyödyllisenä ja tarpeellisenä operaation suhteen. Yksi koki kuitenkin, ettei teoriakoulutus ollut toimialueen todelliseen toimintaan nähdessä.

Muotovastaavuus		3. Käytännönkoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään	Käytännönkoulutuksen sisällön suhde valittuun koulutusmenetelmään koettiin siis oikeaksi ja siihen oltiin tyytyväisiä.
Sisältövastaavuus		4. Käytännönkoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin	Kaikkien haastateltavien toimesta käytännönkoulutus koettiin hyödylliseksi operaation vaatimuksiin nähden. Muutamia kehitysideoita rastien sisältöihin tai rastien määriin nousi esiin.
Sisältövastaavuus Muotovastaavuus	TEEMA 3: Koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen	1. Koulutuksen vastaavuudesta varmistuminen	Koulutuksen vastaavuudesta varmistumiseksi haastateltavat kokivat kahdeksan erilaista keinoa.
Sisältövastaavuus Muotovastaavuus		2. Rotaatiokoulutuksen kehittäminen	Rotaatiokoulutuksen kehittämiseksi löydettiin viisi kehitysehdotusta.
Sisältövastaavuus Muotovastaavuus		3. Vastaavuuden haasteet	Haastateltavat nimesivät seitsemän haastetta vastaavuuden toteutukselle.

Teeman 1 ensimmäinen alateema, ajan riittävyys, vastaa muotovastaavuuteen, koska ajalla on kriittinen rooli operaation vaatiman osaamisen mahdollistajana. Koska haastateltavat kokivat aikaa olleen riittävästi, koulutus oli ajan riittävyyden osalta muotovastaava. Sen sijaan toisen alateeman, sisällöllinen vaatimustaso suhteessa aikaan, vastaa sisältövastaavuuteen, koska kyse on sisällön vaatimustasosta. Koska haastateltavat kokivat vaatimustason olleen hyvässä suhteessa käytössä olleeseen aikaan nähden, koulutus oli vaatimustasoltaan sisältövastaava. Myös kolmas alateema, erilaisten lähtötasojen huomioiminen, vastaa sisältövastaavuuteen, koska rotaatiokoulutuksen aikana koulutetaan kaikille samat asiat samalla tavalla operaation vaatimusten mukaisesti. Koska haastateltavat kokivat lähtötasojen tietoisella huomioimatta jättämiselle olleen se tarkoitus, että varmistutaan kaikkien saavan samat opit, on koulutus lähtötasojen huomioimisen osalta sisältövastaava. Sen sijaan neljäs alateema, haastetason syveneminen, vastaa muotovastaavuuteen, koska haastetason syvenemisen huomioiminen vastaa kysymykseen, miten koulutetaan? Koska haastetason syveneminen koettiin riittäväksi, on koulutus sen osalta muotovastaava.

Teeman 2 ensimmäinen ja kolmas alateema, teoria- ja käytännönkoulutuksen koulutusmenetelmät, vastaavat muotovastaavuuteen, koska molemmissa on suoraan kyse siitä, miten koulutetaan? Käytännönkoulutuksen osalta koulutus koettiin haastateltavien osalta muotovastaavaksi, mutta teoriakoulutuksen osalta haastateltavilla oli joitain tarkennuksia. Joten koulutusmenetelmien osalta koulutukseen sisältöön peilaten, koulutus oli pääosin muotovastaavaa, mutta tarkennettavaakin on. Sen sijaan, toinen ja neljäs alateema, teoria- ja käytännönkoulutuksen hyödyllisyys, vastaa sisältövastaavuuteen, koska molemmissa on kyse koulutuksen sisällön hyödyllisyydestä. Samoin kuin edellisessä, haastateltavat kokivat käytännönkoulutuksen sisältövastaavaksi, mutta teoriakoulutuksen osalta sisältövastaavuudessa on vielä joitain tarkennuksia. Näin ollen voidaan päätellä koulutuksen olevan sisältövastaavaa tietyin tarkennuksin.

Teeman 3 kaikki kolme alateemaa vastaavat niin sisältö- kuin muotovastaavuuteen, kaikista esiin nousseet työkalut, kehitysehdotukset ja haasteet liittyvät molempiin, siihen miten osaamista koulutetaan (esimerkiksi verkko-opetus) sekä siihen, mitä osaamista koulutetaan (esimerkiksi toimialuekouluttajien mukanaan tuomat viimeisimmät toimialueen toimintatavat)? Teemasta 3 (Koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen) nousi esille vastaavuuksia alateemojen välillä. Osa vastaavuuden varmistamisen työkaluista, rotaatiokoulutuksen kehitysehdotuksista ja vastaavuuden saavuttamisen haasteista olivat keskenään liitoksissa. Yhtäläisyydet on esitetty alla olevassa taulukossa.

TAULUKKO 10: Vastaavuuden varmistamisen työkalujen, rotaatiokoulutuksen kehittämisehdotusten ja vastaavuuden saavuttamisen haasteiden keskinäiset yhtäläisyydet luvusta 4.1

Koulutuksen vastaavuuden varmistamisen työkalut	Rotaatiokoulutuksen kehitysehdotukset	Vastaavuuden saavuttamisen haasteet
2. Toimialuekouluttajat	1. Toimialuekouluttajat kahta aikaisempaa rotaatiosta käskettynä, ei pyydettyinä 2. Toimialuekouluttajien määrän lisääminen ja kaikkien henkilöstöryhmien huomioiminen	5. Toimialuekouluttajat
3. Säännöllinen yhteydenpito Kriisinhallintakeskuksen ja toimialueen välillä	3. Tiedonvälitys tarvittaessa vaikka viikoittain sähköpostitse	4. Reaaliaikainen tiedonvälitys
7. HOTO-vaihe ja sen toteutus	4. HOTO-vaiheen toteutus	7. HOTO-vaiheen toteutus

Kuten taulukosta 10 ilmenee, haastateltavat nimesivät niin koulutuksen vastaavuuden varmistamisen työkaluiksi, rotaatiokoulutuksen kehittämisehdotukseksi ja vastaavuuden saavuttamisen haasteeksi kolme asiaa, toimialuekouluttajien merkityksen ja roolin, Kriisinhallintakeskuksen ja toimialueen välisen yhteydenpidon sekä HOTO-vaiheen toteutuksen. Toimialuekouluttajat ovat jo käytössä, mutta vastauksista voidaan päätellä, että niiden käyttöä voidaan vielä entisestään tehostaa. Lisäksi voidaan todeta, että mikäli niitä päätetään olla käyttämättä, on koulutuksen vastaavuuden saavuttaminen huomattavasti haastavampaa. HOTO-vaiheen toteutuksen suunnittelua ja johtamista pidettiin tärkeänä asiana ja siinä on haastattelujen perusteella kehitettävää samoin kuin säännöllisemmässä yhteydenpidossa toimialueen ja Kriisinhallintakeskuksen välillä. Näin ollen voidaan katsoa,

että koulutus, Teeman 3 eli koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittäminen, on pääosiltaan muoto- ja sisältövastaavaa, mutta kehitettävää on vielä jäljellä.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET, POHDINTA JA JATKOTUTKIMUS

5.1. Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia Puolustusvoimien kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta suhteessa kyseisen toimialueen vaatimuksiin. Sen tarkoituksena oli myös selvittää mahdolliset kehitettävät kohteet, jotta niille voitaisiin suorittaa korjaavat toimenpiteet.

Tutkimuksen kohteena oli YK:n UNIFIL- operaation FCR-pataljoonan suomalainen jääkärikomppania ja sen kolme ensimmäistä rotaatiota vuodelta 2017. Tutkimus oli rajattu koskemaan kyseistä joukkoa siksi, että se on kokonainen joukko selvillä hierarkiasuhteilla ja jonka koulutusta pystyy tarkastelemaan kootusti.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodosti koulutus, koulutuksen vastaavuus sekä koulutuksen arviointi sekä taustamateriaali. Tutkimusmenetelmänä oli puolistrukturoitu teemahaastattelu, jonka teemat oli johdettu tutkimuksen teoriasta ja tausta-aineistosta.

Haastateltaviksi valikoitui jokaisen kolmen rotaation jääkärikomppanian päällikkö ja varapäällikkö. Koska tutkimus koskee kansainvälisen koulutuksen vastaavuutta ja suurelta osin siitä on vastuussa Puolustusvoimien Kriisinhallintakeskus, niin tutkija piti tarpeellisena haastatella myös Kriisinhallintakeskuksen tarjoaman koulutuksen johtajaa. Ensimmäisen rotaation varapäällikkö oli estynyt vastaamasta, joten haastatteluita suoritettiin yhteensä kuusi kappaletta.

Päätutkimuskysymyksenä oli "Miten Puolustusvoimien operaatiokohtainen rotaatiokoulutus vastaa toimialueen vaatimuksiin?" ja alatutkimuskysymyksenä ”miten rotaatiokoulutusta voitaisiin kehittää?”

Ensimmäisestä teemasta, koulutuksen vaatimukset ja tavoitteet, tuloksena on, että haastateltavat kokivat aikaa koulutukselle olleen varattu riittävästi perusteiden opettamiselle. Perusteilla useampi viittasi nimenomaan rotaatiokoulutuksen tehtävään tarjota riittävät perusteet toimialueelle siirtymiseksi ja toiminnan aloittamiseksi. Tämän vuoksi myös vaatimustaso koettiin myös sopivaksi koulutukseen käytettävään aikaan nähden. Koulutettavien lähtötaso koettiin haastateltavien toimesta huomioitavan siten, että kaikki astuivat palvelukseen samaan aikaan, eli käytännössä erilaiset lähtötasot huomioitiin olemalla huomioimatta niitä. Tälle on useampia perusteluja, tärkeimpinä ryhmäkoheesio

muodostuminen ja koulutuksen aikana ilmaantunut suunniteltu tai suunnittelematon apukouluttajuus ja mentorointi. Haastetaso koettiin syvenevän koulutuksen aikana tasaisesti alkaen yksilön perusasioista ja päättyen organisaationmukaisiin soveltaviin harjoitteisiin. Ensimmäisen teeman alateemat vastaavat sekä sisältö- että muotovastaavuuteen.

Toisen teeman, koulutuksen muoto ja sisältö, tutkimustuloksena on se, että teoriakoulutuksen osalta lähes kaikki kokivat puuduttavuudestaan huolimatta tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, vaikkakin joitain sisällöllisiä viilauksia voisi vielä tehdä. Lisäksi koettiin, että verkko-opetusta voitaisiin käyttää enemmänkin, mutta sillä ehdolla että itseopiskelu olisi varmennettavissa joillain keinoilla, esimerkiksi erilaisilla kokeilla tai valvotuilla verkko-oppitunneilla. Käytännönkoulutuksen sisältö koettiin hyväksi havaittuun koulutusmenetelmään nähden, mutta joidenkin aiheiden tarpeellisuutta tai painotusta nostettiin esiin. Myös koulutuksen sisältö koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi operaation vaatimukseen nähden ja suoria vastaavuuksia nostettiin esiin. Myös toisen teeman alateemat vastaavat molempiin, sisältö- ja muotovastaavuuteen.

Yleisesti ottaen kolmannen teeman, koulutuksen yleinen vastaavuus ja sen kehittämisen, yhteenvetona voidaan todeta, että koulutuksen vastaavuudesta varmistumiseen on olemassa erilaisia työkaluja samoin kun rotaatiokoulutuksen kehittämiseen. Lisäksi nämä työkalut muistuttavat osiltaan huomattavissa määrin toisiaan. Koulutuksen vastaavuudelle on olemassa haasteita ja myös ne osittain kättelevät kolmannen teeman kahden ensimmäisen alateeman kanssa. Lisäksi kolmannen teeman alateemat vastaavat sekä sisältö- että muotovastaavuuteen.

Mikäli tarkastellaan ainoastaan koulutuksen vastaavuutta vaatimukseen, niin silloin tärkeimmiksi alateemoiksi muodostuu teoria- ja käytännönkoulutuksen hyödyllisyys operaatioon nähden. Molemmissa kohdissa saatu koulutus koettiin hyödylliseksi muutamilla tarkennuksilla. Kaikista kolmesta teemasta saadut kokemukset ovat linjassa taustamateriaalista saatujen havaintojen kanssa. Näin ollen on perusteltua todeta, että koulutus vastaa toimialueen vaatimukseen tietyin rajauksin.

Vastaavuuden varmistamisen työkaluista, rotaatiokoulutuksen kehitysehdotuksista ja vastaavuuden saavuttamisen haasteista löydettiin seuraavat kolme yhtäläisyyttä: toimialuekouluttajat ja niiden tarpeellisuus, säännöllinen yhteydenpito kouluttavan organisaation ja toimialueen välillä sekä toimialueella rotaationvaihdoissa toteutettava HOTO-vaihe ja sen suunnitelmallisuus sekä johtaminen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että teoreettiseen viitekehykseen peilaten, saatu kansainvälinen koulutus ja tarkennettuna, Kriisinhallintakeskuksen tarjoama rotaatiokoulutus, koettiin pääosin niin muoto- kuin sisältövastaavaksikin. Muutamia eriäviä kokemuksia koettiin muutamassa teemassa, mutta pääosin koulutus koettiin yleisesti vastaavan toimialueen vaatimuksiin niin muoto- kuin sisältövastaavuuden osalta. Yleisesti ottaen tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä koulutuksen vastaavan toimialueen vaatimuksia.

5.2. Tutkimuksen luotettavuus ja pohdinta

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, miten onnistuneesti tutkimuksella tutkitaan tutkimukselle asetettua aihetta (Metsämuuronen 2003, 35). Tutkimusta voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin toimesta (Yin 2014, 45). Näistä edelleen validiteetti voidaan jakaa Yinin (2014, 46) mukaan kolmeen validiteetin osa-alueeseen: rakennevaliditeettiin, sisäiseen validiteettiin ja ulkoiseen validiteettiin.

Rakennevaliditeetilla tarkoitetaan oikeita operatiivisia mittareita ja niiden kattavuutta konseptien tutkimiseksi. Sisäisellä validiteetilla pyritään luomaan syy-seuraus - suhteita, joiden oletetaan juontuvan toisistaan. Ulkoinen validiteetti pyrkii yleistämään tutkimustuloksia. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta samoilla tutkimustuloksilla. (Yin 2014, 46)

Rakennevaliditeetin kannalta tutkimukseni on yhtä hyvä, kuin puolistrukturoidun teemahaastattelun teemat ja alateemat on muodostettu. Tässä tutkimuksessa tutkija muodosti teemat alateemoineen taustamateriaaliin ja vastaavuuden teoreettisen mallin pohjalta. Taustamateriaali itsessään on kattava otanta erilaisia koulutuksen suunnittelun ja laadunvarmistamisen työkaluja, ehkä välillä jopa liian kattava, teemojen muodostamiseen. Sen sijaan valittu teoreettinen malli koulutuksen vastaavuudesta on vielä toistaiseksi hieman nuori ja sen kautta vähän testattu.

Sisäisen validiteetin suhteen on todettava, että koska tutkimus on haastattelututkimus ja tutkittavasta ajanjaksosta on haastatellusta henkilöstö riippuen melkein vuosi tai kaksi, niin on otettava huomioon inhimilliset tekijät siitä, muistavatko haastateltavat kaiken oikein. Jotta tutkimuksesta saataisiin ajan osalta paremmin vastaava, olisi haastattelut syytä pitää heti kotiutumisen yhteydessä, kun kokonaisuus on vielä kirkkaammin mielessä. Samoin valittua tutkimusmenetelmää suhteessa tutkijaan on syytä nostaa esille sen takia, että tutkija on toiminut pääosan haastateltavien kanssa yhteistyössä ennenkin sekä että hänen oma taustansa tutkittavan aiheen viitekehysensä on saattanut vaikuttaa siihen, että haastattelutilanteessa haastateltava on pitänyt tiettyjä asioita liian itsestään selvinä tutkijalle nostaakseen niitä edes

esille. Haastateltavien valikoituminen tutkimuksen kohdejoukoksi pohjautui heidän tehtävänsä kyseisessä operaatiossa. Kyseiset tehtävät valikoituivat tutkimuskohteiksi niiden aseman jääkärikomppaniassa vuoksi kokonaisuuden kannalta, joten alempien tasojen huomioita ei tutkimuksessa välttämättä tule ilmi. Haastateltavan joukon suuruus oli alun perin suunniteltu seitsemäksi henkilöksi, mutta yksi oli estynyt osallistumaan, joten niiltä osin tutkimuksessa ei saavutettu rajauksen mukaista 100% haastateltavista. Tämä ei kuitenkaan vaikuta tutkimuksen luotettavuuteen kuuden vastaajan vastausten homogeenisyyden vuoksi.

Reliabiliteetin kannalta tutkimuksen teemat ovat toistettavissa kaikkiin muihinkin vastaaviin koulutustapahtumiin, näin ollen tutkimus on tutkimusmenetelmän osalta reliaabeli. Puolistrukturoidun teemahaastattelun ominaispiirteisiin kuuluu, että haastateltavan annetaan puhua vapaasti käsillä olevasta teemasta. Tarpeen tullen tutkija pyrkii tarkentavilla kysymyksillä tarkentamaan vastausta, mutta käytännössä riippuu täysin haastateltavasta, mitä hän missäkin tilanteessa vastaa. Tutkimus toteutettiin kiireettömässä ympäristössä haastateltavan ehdoilla. Mutta kuitenkin ei voida sanoa, että tutkimustulokset olisivat täysin reliaabelit. Hajontaa vastauksissa tulee jo itsessään siinä, että miten haastateltava teemat ymmärtävät ja miten he niihin vastaavat. Tutkimustulokset pohjautuvat täysin haastatteluissa esiin nousseisiin asioihin eikä niitä ole pyritty sen tarkemmin tulkitsemaan.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole yleistää saatuja tutkimustuloksia vaan käsitellä niitä erikseen. Tutkimuksessa nousi esille erilaisia kokemuksia koulutuksen sisällön ja osiltaan myös koulutuksen muodon osalta, joita on tämän tutkimuksen pohjalta mahdollista tarkentaa. Tutkimuksessa nousi myös esille selkeitä kehitysehdotuksia koulutuksen ja sen vastaavuuden kehittämistä varten. Sieltä nousi esille myös hyviä käytäntöjä, joita on myös myöhemmin syytä jatkaa.

Haastateltavat olivat koulutuksessa ja sen jälkeen operaatiossa vuonna 2017, viimeiset kotiutuivat huhtikuussa 2018. Tutkimukseni käsittelee Suomen kolmea ensimmäistä rotaatiota kyseisessä FCR-pataljoonan tehtävässä. Joten tutkimustuloksia lukiessaan lukijan on muistettava, että tämän tutkimusjoukon operaatiosta kotiutumisen jälkeen on paljon saattanut jo muuttua. Ensimmäiset kerrat ovat ensimmäisiä kertoja, kuten tutkimustuloksistakin käy ilmi. Kuitenkin kehitysehdotukset ovat luultavasti edelleen päteviä, vähintään siinä mielessä, että mikäli kehitysehdotukset on otettu jo käytäntöön, on niitä myös syytä jatkaa, mikäli mikään tutkimus ei niitä toiseksi todista.

Tutkimustuloksia analysoitaessa tulee huomioida myös tutkimuksen rajauksen rajoitukset. Haastateltavien rajoituksessa jääkärikomppanian päällikköön ja varapäällikköön sekä rotaatiokoulutuksen johtajaan puhutaan komppaniasta kokonaisuutena, mutta silloin saattaa jäädä yksittäisen taistelijan, partion, ryhmän tai joukkueen taso huomioimatta. Haastateltavat kertovat omia subjektiivisia kokemuksiaan oman tehtävänsä näkökulmasta ja se on tuloksia analysoitaessa huomioitava.

Koulutuksen vastaavuuden tutkinta vaatii aina tiedot siitä, mitä on koulutuksen alkaessa, mitä koulutuksessa tapahtuu ja mitä koulutuksen jälkeen seuraa. Koulutuksen alkaessa on oltava selvillä, mitä koulutetaan, ketä koulutetaan ja mihin koulutetaan. Koulutuksen aikaisen koulutussuunnitelman on otettava huomioon edellä mainitut lähtökohdat, jotta viimeinen vaihe saadaan laadullisesti saavutettua. Ja jotta koulutuksen vastaavuus kyetään toteamaan, on sen mittaamiseen oltava jonkinlaiset standardoidut mittarit, koska tämä tutkimus mittasi ainoastaan kuuden henkilön subjektiivista kokemusta tietystä asemasta.

Tutkimustuloksissa esiin nousseiden kehitysehdotusten käyttöön ottaessa tulee kuitenkin huomioida myös mahdolliset lakien tai Puolustusvoimien omien normien asettamat rajoitukset. Esimerkiksi Lain asevelvollisuuden muuttamisesta (FINLEX 29.6.2016/500) 32 pykälän kolmannen momentin sekä 52 pykälän mukaan reserviläisen voi käskää kertausharjoitukseen kalenterivuoden aikana enimmillään 30 vuorokaudeksi sekä lisäksi omalla ja työnantajan suostumuksella vielä 20 vuorokaudeksi, eli yhteensä 50 vuorokaudeksi. Myöskään Puolustusvoimien omat normit eivät mahdollista harjoituksessa kouluttajana olemisen eri maksuperusteilla - eli reserviläisen päivärahalla - kuin muut harjoitusorganisaatioon osallistuvat henkilöt.

5.3. Jatkotutkimus

Jatkotutkimusehdotuksina tämän tutkimuksen pohjalta voisivat olla muun muassa erilaiset vastaavuuden arviointimenetelmät, jokaisen koulutuksen eri osa-alueen erillinen tutkiminen vastaavuuden näkökulmasta sekä eri palautejärjestelmien hyödynnettävyys vastaavuuden varmistamiseksi. Viikko- sekä puolivuotisraporteissa ilmenee hyvin tarkkaan se, millaisia operaatioita joukko on toimialueella toteuttanut. Näin ollen olisi myös mahdollista tutkia, missä suhteessa koulutettavat asiat ovat toimialueella olleet käytössä. Lisäksi voisi tutkia miten toimialuekokemusta omaamaton kouluttaja vaikuttaa koulutettavien tyytyväisyyteen rotaatiokoulutuksessa, tästäkin on yksittäisen koulutustapahtuman tarkkuudella olemassa taustamateriaalia muun muassa tyytyväisyyskyselyissä. Suorituskyky- ja toimialueen vaatimusten suhdetta olisi myös mahdollista pohtia niiltä osin, että vastaavatko ne toisiaan.

6 LÄHTEET

Julkaistut teokset:

- Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa “ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus”? Opetushallitus.
- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Tampere.
- Anderson, L.W. & Krathwohl, D.R. 2001. A Taxonomy for learning, teaching and assessing: A revision of Bloom’s taxonomy of educational objectives. Longman. New York.
- Banabakova, V. & Georgiev, M. 2017. Problems and Perspectives in Military Professional Education and Realization of Cadets in Bulgaria. Journal of Innovations and Sustainability. Vol. 3. Number 4. Pp. 37-47.
- Bandura, A. 1997. Self-Efficacy. The Exercise of control. W. H. Freeman and Company. New York.
- Baxter, P. & Jack, S. 2008. Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. The Qualitative Report Volume 13 Number 4 December 2008 544-559.
- Biehl, H., vom Hagen, U. & Mackewitsch, R. 2001. Motivating Soldiers. A challenge for Officer Education. Proceedings of the Interim Conference 2000 of ISA RC 01 Pp. 399-410.
- Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. Journal of Advanced Nursing 62(1), 107-115.
- Fletcher, J.D. 2009. Education and Training Technology in the Military. Science, Vol. 323, January 2009, pp. 72-75.
- Flick, U. 1998. An introduction to qualitative research. London: Sage Publications.
- Golafshani, N. 2003. Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. The Qualitative Report, 8(4), 597-600.
- Grönfors, M. 1982. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. WSOY. Helsinki.
- Grönqvist, E. & Lindqvist E. 2015. The making of a manager: evidence from military officer training. IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Uppsala.
- Hamblin, A.C. 1974. Evaluation and control of training. McGraw-Hill Book Company. Berkshire, England.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. Yliopistopaino. Helsinki.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Oy. Helsinki.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1998. Tutki ja kirjoita. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Dark Oy. Vantaa.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Huolman, T. 2009. Laivastolinjan taktiikan opetuksen ja opetussuunnitelmien vastaavuus ensimmäisten työtehtävien vaatimuksiin. Maanpuolustuskorkeakoulu: Pro Gradu.
- Kallio, H., Pietila, A., Johnson, M. & Kangasniemi, M. 2016. Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing* Volume 72, Issue 12.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja 234, Suomen Yliopistopaino Oy - JuvenesPrint. Jyväskylä.
- Kantanen, U. 1996. Henkilöstökoulutus, sen vaikutukset ja tuloksellisuus yrityksen näkökulmasta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Kaplan, B. & Maxwell, J.A. 2005. Qualitative Research Methods for Evaluating Computer Information Systems. Evaluating the Organizational Impact of Healthcare Information Systems pp 30-55.
- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. 2008. Evaluating training programs 3rd edition. Berrett-Koehler Publishers.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1995. Koulutuksen kentät ja kulku. Teoksessa Takala, T. (toim.) Kasvatussosiologia. WSOY. Helsinki.
- Korteling, J.E. 2016. Determining Training Effectiveness. NATO UNCLASSIFIED RELEASABLE TO PFP, EU AND ISAF. Pp. 1-16.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Vastapaino. Tampere
- Lahdenperä, J. & Harinen, O. 2000. KFOR-joukkojen suomalaisen pataljoonan (SP/KFOR) reserviläisten näkemys koulutuksellisesta valmiudestaan. Ykkös-Offset Oy. Vaasa.
- Limnell, J. & Raitasalo, J. 2009. Selonteko 2009 - Turvallisuuden uudelleenarviointia. Maanpuolustuskorkeakoulu. Strategian laitos. Julkaisusarja 4, työpapereita No 29. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Lähteenmäki, M.-L. 2006. Koulutuksen ja työelämän vuoropuhelusta arkipäivän oppimiseen – esimerkkinä fysioterapeuttikoulutus. Teoksessa J. Mäkinen, E.

- Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen (s. 283–298). PS-kustannus. Jyväskylä.
- Mason, J. 2002. *Qualitative Researching*. Sage Publications. London.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp. Helsinki.
- Mutanen, A. 2010. Turvallisuustoiminnasta. *Tiede ja ase*. Pp. 22-30.
- Mäkinen, J. 2018. Ollako vai eikö olla: sotilas ja kansalainen yhteiskunnallisissa suhteissaan. *Tiede ja ase*. Pp. 126-146.
- Noor, Khairul Baharein Mohd. 2008. Case Study: A Strategic Research Methodology. *American Journal of Applied Sciences* 5 (11): 1602-1604.
- Nyyssölä, K. 2013. Koulutuksen ohjaus. Näkökulmia koulutuksen ohjausjärjestelmiin, tietoperusteisiin ja valintoihin. Opetushallitus.
- Pekkarinen, O. & Rentola, H. 2013. Ammattialiuapseereden työssä oppiminen ja sen ohjaaminen – Sotilaspedagoginen tapaustutkimus. *Tiede Ja Ase*, Vol. 70, pp. 54-72.
- Pope, C. & Mays, N. 1995. Reaching the parts other methods cannot reach: an introduction to qualitative methods in health and health services research. *BMJ* Volume 311, 8 July 1995, pp. 42-45.
- Raivola, R. 1997. Vaikuttavuustutkimuksen ulkoiset ja sisäiset determinantit. Teoksessa Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. (toim.) *Koulutus, yhteiskunta, menestys*. Edita. Helsinki.
- Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen. WSOY. Porvoo.
- Saunders, M., Lewis, P & Thornhill, A. 2012. *Research methods for business students*. Pearson. Harlow.
- Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2009. Valtioneuvoston selonteko. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11/2009. Yliopistopaino. Helsinki.
- Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2012. Valtioneuvoston selonteko. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2012. Yliopistopaino. Helsinki.
- Terziev, V. & Nichev, N. 2017. Analysis of the Environment for Military Educational System Functioning and Its Impact on the Preparation of Cadets for Military Professional Activities in the Republic of Bulgaria. *IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education*, Vol. 3, Issue 8, August 2017. Pp. 371-374.
- Toiskallio, J. 1998a. *Sotilaspedagogiikan perusteet*. Karisto Oy. Hämeenlinna.
- Toiskallio, J. (toim.) 1998b. *Toimintakyky sotilaspedagogiikassa*. Ykkös-Offset Oy. Vaasa.
- Toiskallio, J. 2001. *Sotilaspedagogiikka ja muuttuva yhteiskunta*. *Tiede ja ase*. Pp. 8-16.

- Toiskallio, J. & Mäkinen, J. 2009. Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Vantaa.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Ulkoasiainministeriön muistio 2.3.2018
- United Nations Security Council resolution 425 (1978)
- United Nations Security Council resolution 426 (1978)
- United Nations Security Council resolution 1701 (2006)
- Vaherva, T.1983. Koulutuksen vaikuttavuus. Käsiteanalyttista tarkastelua ja viitekehyksen hahmottelua. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Valtioneuvoston viestintäosasto 14.10.2016. Tiedote 441/2016
- Valtioneuvoston viestintäosasto 9.3.2018. Tiedote 119/2018
- Valtonen, P. 1997. Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen tila Suomessa. Teoksessa Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. (toim.) Koulutus, yhteiskunta, menestys. Edita. Helsinki.
- Virkkunen, J. 2017. Rajavartiolaikoksessa palvelevien sotatieteiden kandidaattien sotilaallisen koulutuksen työelämävastaavuus. Maanpuolustuskorkeakoulu: Pro Gradu.
- Vähä-Mäkilä, S. 2013. Stressinhallinnan koulutuksen kehittäminen kriisinhallintaoperaatioon valmistavassa koulutus- ja valintatilaisuudessa. Maanpuolustuskorkeakoulu: Pro Gradu.
- Warr, P., Bird, M. & Rackham, N. 1970. Evaluation of Management Training. Gower Press. London.
- Woorward, R 2000. Warrior Heroes and Little Green Men: Soldiers, Military training, and the Construction of Rural Masculinities. Rural Sociology 65(4). 2000.
- Yin, R.K. 1981. The Case Study Crisis: Some Answers, Administrative Science Quaterly, Vol. 26, No. 1. (Mar., 1981), pp. 58-85.
- Yin, R.K. 2014. Case Study Research design and Methods (5th ed.). Thousand Oaks, Sage. Canada.
- Yin, R. K. 2018. Case Study Research and Applications Design and Methods. (6th ed.). Sage Publications. Los Angeles.
- FINLEX:
- Laki asevelvollisuuslain muuttamisesta (FINLEX 29.6.2016/500)
- Laki puolustusvoimista (FINLEX 11.5.2007/551)

Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta (FINLEX 31.3.2006/211)

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (FINLEX 21.5.1999/621 24.1§ 10k)

Ohjesäännöt, normit ja asiakirjat:

Kouluttajan opas 2007. 2006. Pääesikunta koulutusosasto. Edita Prima Oy. Helsinki.

Maavoimien esikunta, 2016. MAAVOIMIEN VUOSIEN 2017-2021 TOIMINTASUUNNITELMA (MM20836)

Maavoimien esikunta, 2017. MAAVOIMIEN TOIMEENPANOKÄSKY SUOMALAISEN KRIISINHALLINTAJOUKON TOIMINNASTA LIBANONISSA 1.4.2017 ALKAEN (MN5416)

Porin prikaati, 2009. SUOMALAISTEN KRIISINHALLINTAJOUKKOJEN KOULUTUSJÄRJESTELYT (MF30596)

Porin prikaati, 2016a. SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO LIBANONISSA (SKJL) / FORCE COMMANDER'S RESERVE (FCR) KOULUTUS- JA VALINTATILAISUUDEN 1/2017, SUOMEN OSASTO AFGANISTANISSA (SOA) SUOJAUSRYHMÄN 1/2017 KOULUTUS- JA VALINTATILAISUUDEN SEKÄ SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO IRAKISSA (SKJI) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUS- JA VALINTATILAISUUDEN 1/2017 KULJETTAJAKOULUTUS PORIN PRIKAATISSA 5.12.2016 - 22.1.2017 (MM24231)

Porin prikaati, 2016b. FCR KOULUTUSSUUNNITELMA 117 (MM23944)

Porin prikaati, 2016c. FORCE COMMANDER'S RESERVE (FCR) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUS- JA VALINTATILAISUUS 1/2017 (MM23946)

Porin prikaati, 2016d. PORIN PRIKAATIN TOIMINTAKÄSKY 2017 (MM26900)

Porin prikaati, 2017a. FORCE COMMANDER RESERVE (FCR) KOULUTUSTILAISUUDEN 1/2017 TOIMIALUEHARJOITUS 24.2.–3.3.2017 (MN2835)

Porin prikaati, 2016e. KERTOMUS SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO LIBANONISSA (SKJL) FORCE COMMANDER RESERVE (FCR) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUSTILAISUUDESTA 1/2017 (MN5266)

Porin prikaati, 2017b. KERTOMUS SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO LIBANONISSA (SKJL) FORCE COMMANDER RESERVE (FCR) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUSTILAISUUDESTA 2/2017 (MN8539)

- Porin prikaati, 2017c. KERTOMUS SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO LIBANONISSA (SKJL) FORCE COMMANDER RESERVE (FCR) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUSTILAISUUDESTA 2/2017 (MN16418)
- Porin prikaati, 2017d. SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO LIBANONISSA (SKJL217) SEKÄ FORCE COMMANDER RESERVE (FCR317) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUS- JA VALINTATILAISUUS (MN17005)
- Porin prikaati, 2017e. KOULUTUSKERTOMUS SKJL 2/2017 (SUOMALAINEN KRIISINHALLINTAJOUKKO LIBANONISSA) JA FCR 3/2017 (FORCE COMMANDER RESERVE) VAIHTOHENKILÖSTÖN KOULUTUSTILAISUUDESTA (MN24957)
- Porin prikaati, 2017f. KRIISINHALLINTAHENKILÖSTÖN KOTIUTTAMISKOULUTUS HELMIKUUSSA 2018 (MN25982)
- Pääesikunta, 2019. OPERATIONAL READINESS ASSURANCE OF FINNISH DEFENCE FORCES IN UNIFIL (AP4109)
- Suomalainen kriisinhallintajoukko Libanonissa, 2017. SKJL PUOLIVUOTISRAPORTTI 1/2017 (MN11727)
- Suomalainen kriisinhallintajoukko Libanonissa, 2017. SKJL PUOLIVUOTISRAPORTTI 2/2017 (MO296)

7 LIITTEET

LIITE 1	Teemahaastattelujen runko
LIITE 2	Pääesikunnan YK:lle antama sertifikaatti

TEEMAHAASTATTELU

HAASTATTELIJA:

KOHDE:

AIKA:

PAIKKA:

TEEMA 1: KOULUTUKSEN VAATIMUKSET JA TAVOITTEET - muutovastaavuus

- 1. Koulutukselle varattu aika ja sen riittävyys**
Apukysymys: "Oliko koulutukselle varattu riittävästi aikaa?"
- 2. Koulutukselle asetettu vaatimustaso suhteessa aikaan**
Apukysymys: "Oliko koulutukselle asetettu vaatimustaso liian korkea aikaan nähden?"
- 3. Erilaisten lähtötasojen huomioinen**
Apukysymys: "Miten koulutuksessa on huomioitu erilaiset lähtötasot?"
- 4. Haastetason syveneminen**
Apukysymys: "Miten koulutuksessa on huomioitu haastetason syveneminen?"

TEEMA 2: KOULUTUKSEN MUOTO JA SISÄLTÖ

- 1. Teoriakoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään**
Apukysymys: "Oliko teoriakoulutuksen sisältö sopiva valittuun koulutusmenetelmään nähden?"
- 2. Teoriakoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin**
Apukysymys: "Miten koit teoriakoulutuksen hyödyllisyyden operaation vaatimuksiin nähden?"
- 3. Käytännönkoulutuksen sisältö suhteessa koulutusmenetelmään**
Apukysymys: "Oliko käytännönkoulutuksen sisältö sopiva valittuun koulutusmenetelmään nähden?"
- 4. Käytännönkoulutuksen hyödyllisyys suhteessa operaation vaatimuksiin**
Apukysymys: "Miten koit käytännönkoulutuksen hyödyllisyyden operaation vaatimuksiin nähden?"

TEEMA 3: KOULUTUKSEN YLEINEN VASTAAVUUS JA SEN KEHITTÄMINEN

- 1. Koulutuksen vastaavuudesta varmistuminen**
Apukysymys: "Miten voidaan varmistua siitä, että koulutus vastaa toimialueen vaatimuksia?"
- 2. Rotaatiokoulutuksen kehittäminen**
Apukysymys: "Miten rotaatiokoulutuksen vastaavuutta vaatimuksiin nähden voitaisiin kehittää?"
- 3. Vastaavuuden haasteet**
Apukysymys: "Mitä haasteita on saada rotaatiokoulutus vastaamaan toimialueen vaatimuksia?"

UNCLASSIFIED

AP4109



DEFENCE COMMAND FINLAND
Helsinki

5 MAR 2019

To: UNHQ
UNIFIL
From: Defence Command Finland
Date: 5 MAR 2019
Ref: Operational Readiness Assurance and Performance Improvement
Subject: **OPERATIONAL READINESS ASSURANCE OF FINNISH DEFENCE FORCES IN UNIFIL**

TCC Certification of Finnish Defence Forces UNIFIL personnel for Force Commanders Reserve Battalion Finnish Company, March 2019

Certificate

1. The Government of Finland certifies that the UNIFIL **Force Commanders Reserve Battalion Finnish Company**, which has been deployed and nominated for service in the UNIFIL peacekeeping operation, is in compliance with the statements of paragraphs 2 and 3 below.
2. The aforementioned unit has been tactically organized in accordance with the UN Force Requirement/Statement of Unit Requirement, and is prepared to fulfil its tasks under the provisions of the Mission-specific Concept of Operations, Rules of Engagement and Operations Order. It is also certified that the unit has:
 - a. The appropriate resources/equipment for the execution of its assigned tasks.
 - b. Undergone pre-deployment training to United Nations standards and specifications.
 - c. Undergone preparations and testing through self-evaluation and field exercises.
 - d. The capability and willingness to operate based on peacekeeping tactics, techniques and procedures, to accomplish the UN Mission's objectives and mandate.
3. More specifically, the Government of Finland has conducted screening for misconduct and certifies that:
 - a. None of the members of the unit have been involved in a criminal offence, including of sexual nature, or have been convicted of, or are currently under investigation or are prosecuted for any criminal offence, or any violation of international human rights law or international humanitarian law;

1(2)

UNCLASSIFIED